PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-FOURTH ANNUAL REPORT

2000-2001

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2001
Cat. No. SR1-2001
ISBN 0-662-65820-5
This publication is also available on the Board's Web site at:
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

102-07290/

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

P. Chodos

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

E. Henry

J.W. Potter

BOARD MEMBERS

J.C. Cloutier

G. Giguère

L.-P. Guindon

R. Simpson

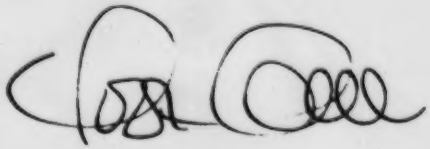
J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-fourth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2000 to 31 March 2001, for submission to Parliament.

Yours sincerely,



Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2000 - 2001

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	P. Chodos
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, E. Henry J. W. Potter
Full-Time Members:	J. C. Cloutier, G. Giguère, L.-P. Guindon, R. Simpson, J.-P. Tessier
Part-Time Members:	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, Q.C., C. Taylor, Q.C.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	J. E. McCormick
Director, Dispute Resolution Services:	G. Baron
Assistant Secretary, Operations:	G. Brisson
Assistant Secretary, Corporate Services:	J. Dionne

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Fernand Lalonde

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A INTRODUCTION 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 1

B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 3

Revocation of Certification 3
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 3
Applications for Extension of Time 4
Determination of Membership in Bargaining Unit 4
Applications for Certification 6
Complaints under Section 23 of the Act 7
References under Section 99 of the Act 8
Successor Rights 8

C ADJUDICATION PROCEEDINGS 11

Expedited Adjudication 13

D ARBITRATION PROCEEDINGS 15

PAGE

E CONCILIATION AND MEDIATION 17

Managerial or Confidential Positions 18
Designation Review Panels 18
Mediation 18
Training 19
Inquiries 19

F BOARD DECISIONS OF INTEREST 21

G ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 31

H TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 37

I COURT DECISIONS OF INTEREST 41

J PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 43

Proceedings under Section 129 43
Proceedings under Section 133 43

APPENDIX (TABLES) 45

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,210 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 L.-P. Guindon was appointed as Board member in June 2000 and R. Simpson, Board member, retired in May 2000.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the *Yukon*

Public Service Staff Relations Act and Part 10 of the *Yukon Education Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 The Board completed its mediation pilot project in September 2000. Given the high degree of success achieved during the pilot project, the Board decided to incorporate mediation as a permanent step in the resolution of disputes before it.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-1 The Board processed two applications for revocation of certification during the year, both involving the Correctional Services bargaining unit. Both applications sought to remove the Public Service Alliance of Canada as the certified bargaining agent for employees at Correctional Service Canada. These two matters were placed in abeyance pending the outcome of an application filed by the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONELS DU CANADA – CSN to be certified to represent these employees. When the UCCO-SACC-CSN became so certified, on 30 March 2001, the two files relating to the applications for revocation of certification were closed (Board files 150-2-49 and 150-2-50).

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-2 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. During the reporting period, conciliation was the only method of dispute resolution in a negotiation impasse with the employer. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will

make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-3 During the year under review, the Board processed 31 referrals involving safety or security designations and issued 10 decisions confirming the designation of positions in 10 bargaining units. The parties settled 14 referrals prior to the establishment of a designation review panel. Seven referrals are being held pending further discussions between the parties.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and/or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed five applications for extension of time, including three carried over from the previous year. Of the total, one was settled by the parties prior to the hearing, two are being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and two are scheduled to be heard during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-5 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with eight such applications during the year, of which five were carried over from the previous year.

B-6 The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW), the certified bargaining agent of the Electronics Group bargaining unit (EL), applied to have "all Electronic Technicians/Electronic Systems Technicians employed by the employer on the East Coast in the Ship Repair Group" included in the EL bargaining unit. The IBEW asserted that the Technicians had been performing duties that properly placed them in that bargaining unit. These Technicians are at present part of a

bargaining unit that includes "all employees, other than chargehands, of the Employer in the Ship Repair Group, located on the East Coast" and for which the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) is the certified bargaining agent. In opposing the application, the FGDTLC (East) emphasised the differences between the duties, responsibilities and work environment of the Technicians and those of the employees in the EL bargaining unit. The matter was heard and the application was denied (Board file 147-2-51).

B-7 The Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought an order from the Board that persons performing duties as Native Language Teachers, Classroom Assistants, Education Assistants and Tutor Escorts at the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), pursuant to an agreement between the Six Nations Band Council and DIAND, should be included in the Education and Library Science bargaining unit. The PSAC further sought an order that the Program and Administrative Services bargaining unit should include persons who are performing duties as Administrative Assistants at DIAND, pursuant to a similar agreement between the parties. The employer requested that the application be dismissed for want of jurisdiction, since the persons in question had not been appointed under the *Public Service Employment Act*. The matter is scheduled for hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-111).

B-8 The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 (IBEW) asked the Board to determine that certain employees performing duties as Technicians at the Privy Council Office should form part of the EL bargaining unit represented by IBEW. At present these employees are included in the (GT) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent. The applicant further sought a determination that Technicians also employed at the Privy Council Office and at present included in the Computer Systems bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service Canada (PIPSC) is the bargaining agent, should form part of the EL bargaining unit. The Treasury Board as employer and the PSAC and the PIPSC as bargaining agents opposed the application on the grounds that the positions were already classified in the

proper bargaining units. The matter is scheduled for hearing during the next fiscal year (Board file 147-2-113).

B-9 The IBEW asked the Board to determine that employees performing duties as Underwater Signatures and Ranges Technologists and included in the (EG) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is at present the bargaining agent, should become part of the EL bargaining unit represented by IBEW. Both the Treasury Board as employer and the PSAC opposed the application on the grounds that the employees in question were already properly classified. The matter is scheduled for hearing early in the next fiscal year (Board file 147-2-112).

B-10 An application carried over from the previous fiscal year and filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada alleged that Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the Trade-Marks Opposition Board were performing duties that placed them in the Law bargaining unit. At present the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent and the Treasury Board is the employer. The matter is scheduled for a hearing in the next fiscal year (Board file 147-2-52).

B-11 Three applications carried over from the previous fiscal year had been filed by the Association of Public Service Financial Administrators. They alleged that incumbents of positions classified at various AS levels, and for whom the Treasury Board (Department of National Defence) is the employer, were performing duties that placed them in the FI bargaining unit. The Public Service Alliance of Canada, the certified bargaining agent, requested intervenor status in the proceedings before the Board. The applications were withdrawn prior to a hearing (Board files 147-2-108 to 110).

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION

B-12 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application for certification as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there were two such applications.

B-13 In one application, the Public Service Alliance of Canada sought certification as bargaining agent for all employees of the Statistics Survey Operations engaged in survey activities primarily outside Statistics Canada offices. Following an inquiry into the matter by two officers of the Board, the application was allowed and the Public Service Alliance of Canada was certified (Board file 142-24-354).

B-14 In the other application, the UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN sought to displace the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for all employees of the Treasury Board in the Correctional Services Group. The result of a representation vote held by mail ballot indicated that the applicant had the support of a majority of the employees in the bargaining unit. Consequently, the UCCO-SACC-CSN was certified as bargaining agent (Board file 142-2-356).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-15 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-16 During the year under review, the Board processed 197 such complaints, including 133 carried over from the previous year. It dismissed a group complaint consisting of 133 complaints based on the written submissions of the parties. Two complaints were settled prior to the hearing, one was withdrawn, two were upheld, and 36 were placed in abeyance pending the result of a representation vote. The remaining 23 complaints are scheduled for hearing during the next fiscal year.

B-17 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-18 Section 99 provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 11 references under section 99 of the Act filed during the year and 16 such references were carried over from the previous year. Of the 27 references, 17 were withdrawn, and three were settled prior to the hearing. Three references were heard and decisions are pending. The remaining four cases are scheduled for hearing during the next fiscal year.

SUCCESSOR RIGHTS

B-19 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I of Schedule I to Part II of that schedule. Such a transfer may result in an application for certification by an employee organization during a specified time period. An employer or bargaining agent may also apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. The Board dealt with five separate applications during the year under review, of which two were related to the Parks Canada Agency and the other three to the Canada Customs and Revenue Agency.

B-20 The first case dealt with the Parks Canada Agency (PCA), which became a separate employer in December 1998. The Professional Institute of Canada (PIPSC) applied to be recognized as the bargaining agent for all employees it had represented prior to the creation of PCA, as well as those employees formerly represented by the Social Science Employees Association (SSEA). The employer requested that all bargaining units in existence prior

to the creation of PCA be amalgamated into two bargaining units. The Public Service Alliance of Canada applied to be recognized as the bargaining agent for all employees it had represented prior to the creation of PCA, as well as employees in the Social Science support group (SI) represented by SSEA. The Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) applied to be recognized as the bargaining agent for all employees in the Financial Management group, which it had represented prior the creation of PCA. A hearing was conducted and the Board decided that a single bargaining unit for all employees of PCA was the most appropriate option. The Board ordered a representation vote by mail ballot which would include the names of both the PIPSC and the PSAC. The Board also ordered that all collective agreements would continue in force until the 60th day following the Board decision certifying either the PIPSC or the PSAC as the bargaining agent. After the representation vote, the PSAC became the bargaining agent for all employees at the Parks Canada Agency (Board files 140-33-15 and 16).

B-21 The second case dealt with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), which became a separate employer under Part II of Schedule I in November 1999. The PIPSC and the PSAC both applied to the Board for a determination under section 48.1 of the Act. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) applied to participate in the proceedings as an intervenor; however, a Board hearing determined that CAW had no standing to do so. The Board continued the hearing with the remaining parties for 57 days in order to determine the most appropriate bargaining unit structure at CCRA. The decision is expected during the next fiscal year (Board files 140-34-17 to 19).

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 863 grievances were referred in the year under review, in addition to 855 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(*a*), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 664 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(*b*) and (*c*). There were 188 such grievances referred to adjudication during the year under review. In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor

Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. The Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have as employers also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 184 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The Board rendered 53 expedited adjudication decisions resulting in the disposition of 132 cases. There were 10 expedited adjudication hearings during the year, each normally lasting no more than half a day.

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. The specified method prevails for that round of negotiations but may be altered by the bargaining agent before notice to bargain is given for the next round. Under legislation passed during fiscal year 1998-99, the arbitration option was withdrawn for a further three-year period. During the year under review, the Board processed five such requests including two carried over from the previous fiscal year.

D-2 In the first case carried over, the Public Service Alliance of Canada had requested the establishment of an arbitration board with respect to employees in the Administrative Support and Operational categories for whom the Staff of the Non-Public Funds is the employer. The employer objected to the request on the grounds that it contravened the *Budget Implementation Act*, whereby arbitration had been withdrawn as an option for the resolution of disputes. The parties were asked to submit written representations on the issue of the Board's jurisdiction to establish an arbitration board. The Board concluded that it would await a decision from the Federal Court of Appeal in a similar case before deciding on the request (Board file 185-18-381).

D-3 The second request carried over involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board as employer for employees other than those in the Professional bargaining unit. The parties reached an agreement for a one-year period prior to the establishment of an arbitration board (Board file 185-26-382).

D-4 The first request received in the year under review involved the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent and the

Communications Security Establishment, Department of National Defence, as employer for employees in the Technical category. The arbitration board issued an arbitral award covering a one-year period (Board file 185-13-383).

D-5 The next request involved the Public Service Alliance of Canada and the Office of the Auditor General of Canada as employer for employees in the Audit Professional bargaining unit. The parties met and reached an agreement prior to the establishment of an arbitration board (Board file 185-14-384).

D-6 The third request received this year involved the Public Service Alliance of Canada and the National Energy Board as employer for employees other than those in the Professional bargaining unit. The request was received at year end and the establishment of an arbitration board is planned for the next fiscal year (Board file 185-26-385).

E

CONCILIATION AND MEDIATION

E-1 One case, carried over from 1998-1999, was resolved with the assistance of conciliators.

E-2 During the past year, the Board received 19 applications for third-party intervention. Of these applications, eight involved bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada and eight others involved the Professional Institute of the Public Service of Canada. Four were resolved with the assistance of a Board-appointed conciliator; four others remained deadlocked. Eight were carried forward to the following year. The remaining three each involved bargaining agents other than those identified above. Of these three cases, one was resolved with the assistance of a Board conciliator and the other two were carried forward to the following year.

E-3 During the past year, five applications for conciliation boards were received. In three of these cases, reports were produced by conciliation boards; two cases were carried forward to the following year.

E-4 The first conciliation board report dealt with the negotiations between the Professional Association of Foreign Service Officers and the Treasury Board (Board file 190-2-313); the second with the Association of Public Service Financial Administrators and the Treasury Board (Board file 190-2-314); and the third with the Staff of Non-Public Funds, Canadian Forces and the Public Service Alliance of Canada (Board file 190-18-316).

E-5 Of the two applications for conciliation boards carried forward to the following year, one involved the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (Board file 190-32-315), and the other application involved the

Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada, representing employees in the Computer Systems Administration Group (Board file 190-2-317).

MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL POSITIONS

E-6 When an employer applies for the exclusion of certain positions from a bargaining unit and the bargaining agent opposes the application, or when the bargaining unit proposes that the exclusion of a position be terminated but the employer objects to the proposal, an examiner is authorized to review the duties and responsibilities of the positions and submit a report to the Board. The examiner first tries to bring the parties to an agreement; if these efforts fail, the examiner conducts a review. If required, the Board then makes a decision on the basis of the report and representations by the parties. During the past year, more than 100 applications for exclusion of managerial or confidential positions were settled.

DESIGNATION REVIEW PANELS

E-7 The legislative provision on the designation of positions having safety or security duties was amended in 1993. Employees occupying such designated positions may not take part in legal strikes. When the employer and the bargaining agent cannot agree on designated positions, the employer refers the case to a review panel, which reviews the positions and makes non-binding recommendations to the parties. During the past year, there were no new applications for review panels. The two applications carried over from the previous year were settled.

MEDIATION

E-8 In 1999-2000, the Board considerably expanded its mediation program by setting up a pilot project whereby Board members acted as mediators in grievances and complaints referred to the Board for adjudication. After far-reaching consultations, management and union representatives agreed to the introduction of this dispute resolution mechanism, the purposes of which are to reduce the number of grievances referred to adjudication and to improve relations between the parties in a sustainable manner.

During the past year, Board members continued to receive training in mediation as part of the pilot project, which continued until September 2000. The project was evaluated by an independent team, which issued a very positive report.

E-9 Dispute Resolution Services (DRS) also continued to respond to joint applications for assistance from bargaining agents and management, in order to improve relations between parties. During the year under review, the Board responded to four such applications. As well, DRS members acted as mediators in a number of cases.

TRAINING

E-10 During the past year, the Board set up a national training program on mediation and interest-based bargaining. As part of the Board's efforts to promote mediation as a dispute resolution mechanism, a two-and-a-half-day training course was offered jointly to union and management representatives. Over 500 persons have already taken this course, which DRS members will continue to provide on a regular basis.

INQUIRIES

E-11 DRS members were also called upon to conduct inquiries in various cases during the past year. In particular, they took action in cases involving the Canada Customs and Revenue Agency, on successor rights (Board files 140-34-17 to 19); Statistics Survey Operations, on an application for certification (Board file 142-24-354); and Correctional Service Canada, on an application for certification (Board file 142-2-356).

F

BOARD DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 In *Jones v. Frontec Corporation*, 2000 PSSRB 27 (166-2-29200), the Chairperson decided that only an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) had the authority to hear and determine a grievance relating to the termination of employment of an employee whose position had been transferred from the Public Service to the private sector.

F-1.2 Civilian employees of Treasury Board (Department of National Defence) had been providing site support services for military pilot training at 15 Wing CFB Moose Jaw (Base). These employees were subject to the provisions of the PSSRA and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) had been certified as their bargaining agent. The PSAC had given notice to bargain to the Treasury Board (TB), thereby triggering the statutory freeze of those employees' terms and conditions of employment pursuant to section 52 of the PSSRA.

F-1.3 As a result of its agreement with the federal government, Bombardier Inc. took over the military pilot training programme and subcontracted the site support services provided at the Base to Frontec Corporation. As part of its contractual obligations, Frontec Corporation offered employment to some of the civilian employees who had previously been providing those services. Mr. Jones, one such employee, worked for Frontec from 1 June 1998 until his employment was terminated for disciplinary reasons on 11 January 1999.

F-1.4 On 2 February 1999, the PSAC submitted to the Department of National Defence a grievance from Mr. Jones alleging that this termination was unjustified. The Department advised both Mr. Jones and the PSAC that, as the Treasury Board was no longer Mr. Jones' employer, they should raise the matter

with Frontec Corporation. On 30 August 1999, the PSAC referred the grievance to the Board for adjudication, without its ever having been formally presented to Frontec Corporation.

F-1.5 On 27 October 1998, the PSAC had applied to the Canada Industrial Relations Board (CIRB) under section 47.1 of the *Canada Labour Code* (Code) for a determination of successor rights in relation to the civilian employees transferred to Frontec Corporation. On 14 January 2000, a CIRB decision continued the PSAC's status as bargaining agent: *Public Service Alliance of Canada v. Bombardier Inc.* (CIRB files 19046-C and 19048-C).

F-1.6 Frontec Corporation acknowledged that, after the site support services had been transferred to it from the Public Service, section 47.1 of the Code continued in force the frozen terms and conditions of employment in the relevant collective agreement until the parties bargained to an impasse. Frontec Corporation also acknowledged that the PSSRA applies "in all respects" to the interpretation and application of that agreement. Nonetheless, arguing that it was not an employer under the PSSRA and that Mr. Jones was no longer an employee under the PSSRA, Frontec Corporation submitted that any disputes arising under the collective agreement must be resolved by arbitration under the Code.

F-1.7 The PSAC submitted to the Chairperson that, pursuant to section 47.1 of the Code, only an adjudicator appointed under the PSSRA had jurisdiction to entertain Mr. Jones' grievance. Relying on the provisions of section 47.1 of the Code, the Chairperson agreed and made such determination.

F-2.1 In *Lai v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 33 (161-2-1111), the Board decided that an employee who is part of a bargaining unit represented by a bargaining agent possesses no absolute right to be represented by that bargaining agent.

F-2.2 Mr. Lai complained that his bargaining agent, the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC), had breached its duty of fair representation set out in subsection 10(2) of the PSSRA when it refused to represent his interests on judicial review of an Appeal Board decision rendered pursuant to section

21 of the *Public Service Employment Act*. The evidence presented at the hearing established that the PIPSC had decided not to represent Mr. Lai before the Federal Court after receiving a legal opinion that the application for judicial review was unlikely to succeed.

F-2.3 Though expressing doubts as to whether the duty of fair representation extends to matters outside the scope of the PSSRA, the Board concluded that the PIPSC had not acted arbitrarily, discriminatorily or in bad faith when it relied on the legal opinion to deny Mr. Lai's request for it to represent him.

F-2.4 The Board took a similar approach in *Richard v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 61 (161-2-1119). It found that the evidence did not establish bad faith in the PSAC's decision not to provide Mr. Richard with representation in the grievance process. Also, in *Lipscomb v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 66 (161-34-1127), the Board found that the PSAC's decision not to represent Mr. Lipscomb at adjudication had been made in good faith and without discrimination.

F-3.1 In *Tucci v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 80 (161-34-1129), the Board found that the prohibitions contained in section 8 of the PSSRA do not apply to an employee organization.

F-3.2 Mr. Tucci had filed a complaint alleging a failure by the PIPSC to observe the prohibitions contained in subparagraphs 8(2)(*c*)(i) and (ii) of the PSSRA and alleging that he had been coerced into resigning his stewardship with the PIPSC and prohibited from running for office with the PIPSC. Mr. Tucci, an auditor with the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), had dealings with a rival employee organization, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada). Allegedly, the PIPSC considered that he had given support to CAW-Canada in order to become the bargaining agent for his bargaining unit.

F-3.3 The PIPSC objected to the Board's jurisdiction to hear the complaint, arguing that the subject of the complaint related to union matters. The Board found that the prohibitions contained in subparagraphs 8(2)(*c*)(i) and (ii) of the PSSRA have to be read in

their context. It concluded that the prohibitions contained in paragraphs 8(2)(*a*), (*b*) and (*c*) of the PSSRA do not apply to an employee organization. The Board has no jurisdiction under those subparagraphs to regulate the internal proceedings of a bargaining agent.

F-3.4 The Board took the same position in *Lai v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 79 (161-34-1128), and *Godin v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 16 (161-2-1121). Similarly, in *Martel v. Veley*, 2000 PSSRB 89 (161-2-1126), the Board found that the prohibitions contained in paragraphs 8(2)(*a*), (*b*) and (*c*) of the PSSRA do not apply to a person acting on behalf of an employee organization.

F-4.1 In *Bracciale v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 88 (161-34-1130), the Board found that the duty of fair representation imposed by the PSSRA on a bargaining agent with respect to employees in a bargaining unit for which it is certified is limited to disputes relating directly to the employment relationship.

F-4.2 Mr. Bracciale and some of his colleagues were part of a bargaining unit represented by the PSAC. They complained to the national president of their component and to the PSAC about irregularities relating to the election of the executive council of their bargaining unit local and the day-to-day operations of the local. The national president of their component and the PSAC responded that the matter had been settled to the satisfaction of the executive of the local. Because Mr. Bracciale and his colleagues were believed to have posted a copy of their complaint in the workplace, their bargaining unit local decided that they should be investigated for a possible violation of its by-laws. The resolution of the local to that effect was also posted in the workplace

F-4.3 Mr. Bracciale and his colleagues filed a complaint against the PSAC, alleging that it had failed in its duty of fair representation contained in subsection 10(2) of the PSSRA. The PSAC objected to the Board's jurisdiction to entertain that complaint, arguing that it related to internal union matters.

F-4.4 The Board addressed the issue whether the duty of fair representation contained in subsection 10(2) of the PSSRA applies to the relationship between a bargaining agent and an employee in a bargaining unit it represents. It found that such duty is intended to apply only to disputes relating directly to the employment relationship.

F-5.1 In *Gascon*, 2000 PSSRB 68 (166-2-28934), the Board specified the circumstances in which it is appropriate to dismiss a grievance summarily for want of jurisdiction.

F-5.2 Mr. Gascon and some of his colleagues filed a grievance challenging the employer's refusal to establish a single list for the allocation of overtime amongst employees in the bargaining unit at the workplace. The employer filed a series of motions objecting to the adjudicator's jurisdiction to hear the grievance. It alleged that the facts invoked could not be the subject of a grievance under section 91 of the PSSRA and could not be referred to adjudication under paragraph 92(1)(*a*) of the PSSRA. One of those motions requested that the Board dismiss the grievance pursuant to section 84 of the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* (Regulations).

F-5.3 The Board concluded that having recourse to the procedure set out in section 84 of the Regulations is appropriate where there are serious doubts as to whether a grievance may be referred to adjudication pursuant to section 92 of the PSSRA. In the case at hand, however, the Board found that, on the face of the record, there was an arguable case that the grievance might be so referred. The employer's motion was dismissed.

F-5.4 The Board also followed that approach in *Kehoe*, 2001 PSSRB 9 (166-2-29657), where it found that, on the face of the record, the essence of Ms. Kehoe's grievance related to fundamental human rights issues for which a complaint process is set out in the *Canadian Human Rights Act*. On the basis of *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [2000] 3 F.C. 27 (C.A.), the Board found that the grievance could not be presented pursuant to section 91 of the PSSRA. Also, in *Godin v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 16 (161-2-1121), the Board applied the same principles to dismiss summarily a complaint

pursuant to section 8 of the Regulations. The Board found that, on the face of the record, it was without jurisdiction to hear Mr. Godin's complaint, as the prohibitions on which his complaint was based do not apply to an employee organization.

F-6.1 In *Parks Canada Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada, Public Service Alliance of Canada and Association of Public Service Financial Administrators*, 2000 PSSRB 109 (140-33-15 and 16), the Board reviewed the criteria for the determination of a bargaining unit appropriate for collective bargaining.

F-6.2 By legislation, the Parks Canada Agency (PCA) became a separate employer on 21 December 1998. Until that date the PIPSC, the PSAC, the Social Science Employees Association (SSEA) and the Association of Public Service Financial Administrators (APSFA) had been the bargaining agents representing PCA employees.

F-6.3 The bargaining agents applied to the Board pursuant to section 48.1 of the PSSRA to continue to represent those employees. The employer requested that all bargaining units in existence prior to 21 December 1998 be amalgamated into two: one for the employees involved in programme delivery and the other for employees involved in programme development.

F-6.4 The Board restated its historical position that to have a fragmentation or multiplicity of bargaining units in the workplace did not provide the best environment for productive and effective bargaining. In considering the most appropriate bargaining unit, the Board considered the PCA's structure, the need to deal effectively with labour relations issues, mobility and multi-tasking combined with team work, and common bonds and communities of interests, as well as the upcoming PCA universal classification standard. The Board concluded that a single bargaining unit comprising all the employees of the PCA was the most appropriate option.

F-7.1 In *Treasury Board v. Professional Association of Foreign Service Officers*, 2000 PSSRB 38 (148-2-369), the Board had to decide whether the negotiating team of a bargaining agent had failed to bargain collectively in good faith.

F-7.2 The representatives of the TB and of the Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) agreed to recommend approval of a tentative collective agreement to their respective "principals". The TB's chief negotiator understood the agreement as meaning that the PAFSO negotiating team had to recommend approval of the tentative collective agreement to the PAFSO's membership at large. The PAFSO's chief negotiator, however, stated at that time that he would have to present the tentative collective agreement to the PAFSO's executive committee.

F-7.3 Though the PAFSO negotiating team recommended approval of the tentative collective agreement to the PAFSO's executive committee, the latter decided not to recommend approval to the PAFSO's membership. The TB then complained that the PAFSO team had failed to bargain in good faith.

F-7.4 The Board found that the TB had not established that the PAFSO had violated the good-faith-bargaining provisions of the PSSRA. Rather, the evidence indicated that the word "principals" had been left undefined by the parties to the tentative collective agreement. According to the Board, the TB should have specified that the tentative collective agreement had to be recommended for ratification to the PAFSO's membership. Similarly, the PAFSO should have insisted that the word "principals" be replaced by the expression "executive committee".

F-8.1 In *Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada*, 2000 PSSRB 103 (151-2-19), the Board denied an employer an extension of time to implement a collective agreement.

F-8.2 On 7 July 2000, the TB and the PSAC had executed a collective agreement covering the employees in the Operational Services Group bargaining unit. That collective agreement did not contain a specific date for its implementation. Pursuant to paragraph 57(1)(*b*) of the PSSRA, however, it had to be implemented within 90 days of the date of its execution; that is, by 4 October 2000.

F-8.3 The TB advised the PSAC of implementation problems on 22 September 2000, but the parties could not agree to a solution. On 29 September 2000, the TB applied for an extension of the

implementation period, citing its own inability to cope with workload demands, particularly as they related to pay equity payments following agreements reached between the TB and the PSAC in October 1999. The TB also referred to the great number of collective agreements to be implemented at about the same time. The TB acknowledged that, even at the best of times, 90 days would not be sufficient to fully implement all the provisions of the collective agreement. It could not say whether the implementation of the agreement had been discussed by the parties at the bargaining table.

F-8.4 The Board pointed out that, approximately one year before, the TB had requested an extension of the 90-day time limit contained in section 57 of the PSSRA for the implementation of the previous Operational Services Group collective agreement: *Treasury Board v. Public Service Alliance of Canada* (Board files 148-2-367, 151-2-13 and 14). In that case, the Board had stressed to the TB that it should always raise the question of implementation at the bargaining table; yet the TB had once more failed to do so. The Board confirmed that there is a heavy onus on an employer to establish that delays in implementation have been caused by circumstances that could not reasonably have been foreseen by the employer, or by matters beyond its control. The Board concluded that the TB had failed to meet this heavy onus.

F-9.1 In *Canada Customs and Revenue Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada, Public Service Alliance of Canada, Association of Public Service Financial Administrators, Social Science Employees Association and National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers of Canada*, 2000 PSSRB 75 (140-34-17 to 19), the Board dealt with successor rights.

F-9.2 By legislation, the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) became a separate employer on 1 November 1999. Until that date the PIPSC, the PSAC, the APSFA and the SSEA had been the bargaining agents representing CCRA employees.

F-9.3 The CCRA as employer and the PIPSC and the PSAC as bargaining agents applied for a determination pursuant to section 48.1 of the PSSRA. The CAW-Canada applied for intervenor

status in those proceedings on the basis that it had the support of some of the employees affected by the applications.

F-9.4 The Board's review of the jurisprudence established that the purpose of successor rights provisions is to maintain and protect the collective bargaining rights of employees upon the sale or transfer of a business or operation from one employer to another. What is generally of concern is the continuity of existing collective bargaining relationships to ensure that employees affected by a change of employer are not thereby denied the previously acquired protections and benefits of collective bargaining. The substantive interest of the CAW-Canada in those proceedings was clearly quite different from the preservation of existing bargaining rights. The right to make an application pursuant to section 48.1 of the PSSRA is limited to those parties that already had a relationship prior to the transfer of the employees to the new employer. Accordingly, the Board found that the CAW-Canada had no standing to participate in those proceedings.

G

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

G-1.1 In *Chopra,* 2001 PSSRB 23 (166-2-29385), the adjudicator considered the limits on the duty of loyalty owed by an employee to the employer as it relates to the issue of racial discrimination in the work place and the right to freedom of expression. The National Capital Alliance on Race Relations, of which the grievor was a past president, filed a complaint with the Canadian Human Rights Commission alleging discrimination by Health Canada against persons who belong to visible minorities and are employed by that department, contrary to section 10 of the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). On 19 March 1997, a Canadian Human Rights Tribunal found in favour of the complainant and ordered Health Canada to implement a special corrective measures program, which the department proceeded to do.

G-1.2 Subsequently the grievor, who was an employee of Health Canada and a member of a visible minority, was invited by Heritage Canada to participate in a panel at an Employment Equity Annual Meeting on 26 March 1999. As part of the panel, the grievor expressed the opinion that Health Canada was doing nothing in the field of employment equity. In response, the employer imposed a five-day suspension upon the grievor on the grounds that such public expression was a breach of the duty of loyalty owed to the employer. The grievor, on the other hand, claimed he had merely exercised his right to freedom of expression.

G-1.3 The adjudicator stated that it was her responsibility to render decisions that are in conformity with the values protected by the CHRA and the Charter. She concluded that the grievor had expressed a personal opinion; he was entitled to do this, even if the

opinion was not shared by other persons at Health Canada. In addition, he was entitled to hold this opinion, even if some people believed it was not valid. Public servants have the right to express themselves publicly on issues such as employment equity, equality before the law, and the right to the protection of the law without discrimination based on race, national or ethnic origin and colour. These issues relate to rights that are protected by provincial and federal human rights legislation and reflect fundamental Canadian values that extend beyond the employment relationship.

G-1.4 The adjudicator found that the complexity and scope of the issue and the subjectivity involved in the perception and identification of racism, discrimination and employment inequity mean that there will always be room for individuals (and departments) to form and express their own opinions on these matters. Furthermore, by clamping down on individuals who voice their opinions on issues such as racism, discrimination and employment equity, a department risks reinforcing a perception that there is validity to the claim of racism within that department. The adjudicator allowed the grievance and concluded that the grievor's comments constituted an exception to his duty of loyalty to the employer; furthermore, he had spoken out on an important public issue.

G-2.1 The grievor, whose employment had been terminated for disciplinary reasons, entered into a mediated settlement with the employer: *Skandharajah*, 2000 PSSRB 114 (166-2-24127). Several weeks later, the grievor advised the Board that she wished to rescind the mediated agreement and to have her grievance determined at adjudication. The employer objected, claiming that the parties were bound by the settlement agreement. The adjudicator appointed to hear the matter had first to determine whether or not the grievance was subject to a binding settlement agreement. The grievor alleged that she had been pressured to enter into the agreement by her union representative. She also maintained that the agreement had been conditional or tentative.

G-2.2 The grievor attempted to adduce evidence of what the mediator had said or done during the mediation session. The employer objected to the admissibility of this evidence on the ground that it was confidential. The adjudicator concurred and so

ruled, finding that it is a recognized rule before labour arbitration boards that any communication between a mediator and the parties is confidential and therefore not admissible as evidence. Furthermore, a qualified privilege attaches to a mediation session as an extension of the privilege that attaches to settlement negotiations arising out of litigation.

G-2.3 The adjudicator stated that, to succeed in vitiating the agreement on the basis of duress or distress, the grievor would have to establish that the employer's conduct, rather than that of her union representative, had prevented her from giving a valid consent to the agreement. There was, however, no evidence that the grievor's distress was the result of improper conduct by the employer, whose representatives had, throughout the mediation session, been in a different room from the grievor. In addition, there was no medical evidence that the grievor's capacity to enter into an agreement had been affected by emotional distress. Nor did the evidence support her allegation that the settlement agreement had been conditional or tentative. The adjudicator concluded that the grievor had entered into a binding settlement agreement and that she had had the emotional, physical and intellectual capacity to give her consent. Accordingly, there was no longer any dispute between the parties and therefore no matter to be determined by an adjudicator.

G-3.1 In *Joss*, 2001 PSSRB 27 (166-2-27331), the adjudicator considered what constitutes harassment in the federal Public Service, particularly in light of the provisions of the Treasury Board (TB) Harassment Policy. The employer had imposed a ten-day suspension upon the grievor for his alleged harassment of both a subordinate and a human resources advisor.[1] The evidence established that the subordinate, on the advice of the human resources advisor, had filed harassment complaints against the grievor. Assigned by the employer to investigate the complaints, the same human resources advisor ultimately found that the grievor had harassed his subordinate. The grievor questioned the

[1] It should be noted that this grievance was originally denied by another adjudicator in a decision rendered on 13 January 1998. That decision was set aside on review by the Federal Court, Trial Division, for breach of the rules of procedural fairness with a direction that the matter be reheard by a different adjudicator: *Joss v. Canada (Attorney General)* (1999), 176 F.T.R. 118. See Thirty-third Annual Report, paragraph I-3.

impartiality of this finding. As a result, the advisor also filed harassment complaints against the grievor. The evidence established that the grievor and the human resources advisor had long had a contentious relationship.

G-3.2 The grievor grieved the penalty imposed on him for the harassment of his subordinate. He attempted to obtain information to defend his position. When the grievance was settled, the grievor disclosed the settlement document, which did not contain a non-disclosure clause, to other employees. As a result, the subordinate filed further complaints of harassment against him. When a Public Service Commission (PSC) harassment investigator found that the grievor had again harassed the complainants, the employer imposed the ten-day suspension in question.

G-3.3 Neither of the complainants testified at the hearing before the adjudicator. Instead, the employer relied upon the testimony and the report of the PSC harassment investigator. This was problematic for the adjudicator as this testimony was primarily hearsay in nature and therefore unreliable. In his testimony, however, the grievor admitted to the facts in question. The adjudicator found that the definition of harassment in the TB Harassment Policy contains a subjective element that was not proved, as neither of the alleged victims had testified. In any case, the adjudicator concluded that the grievor's actions on which the employer relied did not constitute harassment of either of the complainants. In particular, she found that the grievor's accusation of lack of impartiality on the part of the human resources advisor was well-founded in the circumstances. The adjudicator noted that charges of harassment should not be founded on non-consequential incidents, non-culpable errors of judgment, or foolish behaviour. Nor should it be employed as a weapon in the work place, especially where such use is furthering personal vendettas. The proper function of the law of harassment and harassment policies in the work place is to protect those in need of protection. Accordingly, the adjudicator allowed the grievance.

G-4.1 Because the grievor's position was about to be eliminated due to downsizing, he was allowed to switch places with another employee who wished to benefit from the early retirement package available at the time: *Nnagabo*, 2001 PSSRB 1 (166-2-30045).

Despite repeated warnings, the grievor was not performing at the substantive level of his new position after 20 months of training. Furthermore, he said that he was not interested in doing the type of work in question and would like to be employed elsewhere. Ultimately, the employer terminated his employment for incompetence.

G-4.2 The adjudicator stated that in cases of termination for cause due to incompetence the employer must establish that: it has acted in good faith; set appropriate standards of performance that were clearly communicated to the employee; given the employee the necessary tools, training and mentoring to achieve the set standards in a reasonable period of time; and warned the employee in writing that failure to meet the set standards by a reasonably set date would lead to the termination of employment. It must also establish that the employee has failed to meet these standards. In addition, the Treasury Board Manual imposes on the employer the duty to explore alternative solutions before terminating an employee or demoting an employee for cause.

G-4.3 The adjudicator found that the employer had failed to explore such alternative solutions as offering a severance package or circulating the employee's curriculum vitæ to other parts of the department and to other departments and agencies. In light of the grievor's negative and critical attitude towards the employer, the adjudicator concluded that reinstatement was not an appropriate remedy. He directed the employer to give the grievor the equivalent of one year's salary in lieu of reinstatement.

G-5.1 Many collective agreements in the federal Public Service contain a provision that requires the employer to provide an employee with a complete and current statement of duties upon his or her request. In the case of disagreement as to whether the employer has complied with this obligation, the employee may, provided he or she has the support of the bargaining agent, file a grievance that may ultimately be referred to adjudication pursuant to paragraph 92(1)(*a*) of the *Public Service Staff Relations Act*.

G-5.2 In *Jaremy et al.*, 2000 PSSRB 59 (166-2-28628 and 26921), the grievors alleged that the generic job description they had received from the employer set out their key activities so

briefly that it violated the collective agreement. In denying the grievances, the adjudicator concluded that the job description, though less detailed than the grievors would have liked, did adequately describe, in broad terms, their duties and functions.

G-5.3 The adjudicator reached a similar conclusion in *Hughes*, 2000 PSSRB 69 (166-2-29542). The grievor alleged that his generic job description was not sufficiently detailed or accurate to meet the requirements of the collective agreement. The adjudicator stated that a job description need not contain a detailed listing of all the activities performed under a specific duty, nor should it necessarily list at length the manner in which those activities are to be accomplished. The adjudicator found that the grievor had failed to establish that the employer had violated the collective agreement; therefore, he dismissed the grievance.

H

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

H-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1 of the PSSRA. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 7.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 77 of the PSSRA to establish a conciliation board.

H-1.2 Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, he or she is required, forthwith, to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA). There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) of

the PSSRA* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-1.3 Although the Chairperson established four conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to a conciliation board.

H-2.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65 of the PSSRA. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section

---

*Subsection 57(2) reads as follows:

> **57.** (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (*a*) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (*b*) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 of the PSSRA to establish an arbitration board.

H-2.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69 of the PSSRA, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions on these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) of the PSSRA applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Nor shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

H-2.3 The *Budget Implementation Act, 1996* suspended arbitration as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. Furthermore, the *Budget Implementation Act, 1999* extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the public service of

Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council.

H-2.4 Although the Chairperson established one arbitration board during the year under review, there were no jurisdictional objections to the referral of any proposals to that arbitration board.

I

COURT DECISIONS OF INTEREST

I-1.1 In *Pachowski* (Board file 166-2-28543),[2] the adjudicator had upheld the termination of an employee who, after having been on sick leave for 49 months following her filing of a harassment complaint, was not prepared to return to her substantive position. The employer had offered her a number of other positions, which she did not accept. The adjudicator did not accept Ms. Pachowski's allegation that she had been lulled by the employer's past actions into a false feeling that her employment would not be terminated if she did not report to work.

I-1.2 Ms. Pachowski filed an application for judicial review of the adjudicator's decision: Federal Court, Trial Division file T-1798-99. Blais J. found that it was a requirement of Ms. Pachowski's position that she report to work. He did not agree with Ms. Pachowski's contention that the adjudicator had approached the issue of her termination as a disciplinary matter; an adjudicator may be required to assess similar evidence and apply similar principles whether termination is disciplinary or not. Blais J. found that the adjudicator had correctly applied the appropriate test and had not been patently unreasonable in rejecting the claim that Ms. Pachowski had been lulled in to a false sense of security. The application for judicial review was dismissed.

I-2.1 In *Canada (Privacy Commissioner) v. Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 3 F.C. 609, 118 F.T.R. 1, 41 Admin. L.R. (2d) 49, the Federal Court, Trial Division was asked to review a decision of the Canada Labour Relations Board (CLRB) not to disclose notes taken by some of its members at a hearing. The Board and other administrative tribunals applied for and were granted intervenor status in those proceedings.

---

2. See *Thirty-Third Annual Report*, § G-5.1 to G-5.3.

I-2.2 The various tribunals at the hearing argued that such notes were exempted under paragraph 22(1)(*b*) of the *Privacy Act* because their disclosure "...could reasonably be injurious to the enforcement of [a] law of Canada...", as it would interfere with the independence of quasi-judicial decision makers. The tribunals also took the position that such notes were not under the control of the tribunal to which the members were appointed. Noël J. agreed with those positions and dismissed the application for review. Noël J. found that, since administrative tribunals are bound by the duty of fairness, their members must be shielded against any type of intrusion into their thought process beyond what is revealed by their reasons. He also found that such notes were not personal information available to the individual under discussion.

I-2.3 The Privacy Commissioner appealed that decision in *Canada (Privacy Commissioner) v. Canada (Labour Relations Board)* (2000), 257 N.R. 66, 25 Admin. L.R. 305. For the Court, Desjardins J.A. found that the issue of control over the notes was determinative. She found that the principle of adjudicative privilege, which is to administrative decision makers what the principle of judicial independence is to courts, precluded the CLRB from having control over the notes of its members. The appeal was dismissed, with costs.

J

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

J-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

J-2 During the year, the Board had twelve references before it, including ten carried over from the previous year. The Board held hearings and issued decisions in eight cases. One case was withdrawn prior to the hearing, one case is being held in abeyance pending a decision from the Federal Court, and the two remaining cases are scheduled to be heard in the new year. The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

J-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

J-4 During the year under review, the Board had three complaints before it Two complaints were settled by the parties at

the hearing. The remaining case is scheduled for hearing in the next fiscal year.

APPENDIX

TABLES

1 Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

2 Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units

3 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer

4 Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers

5 Bargaining Units

6 Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2001

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA - CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions	Public Service Alliance of Canada
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Borden Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175
Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)**	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada

** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada Offices.	
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group) Chemistry Commerce Engineering and Land Survey Purchasing and Supply Scientific Research Economics, Sociology and Statistics	Professional Institute of the Public Service of Canada
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER) (in transition)	
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrators
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada

2

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	133,368	35
Professional Institute of the Public Service of Canada	32,275	17
Social Science Employees Association	7,013	2
Association of Public Service Financial Administrators	2,771	2
Research Council Employees' Association	2,022	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,092	2
Professional Association of Foreign Service Officers	1,057	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	998	1
Canadian Merchant Service Guild	869	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	610	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	542	1
Canadian Federal Pilots Association	442	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	349	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	153	1

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	119	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	87	2
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	67	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	11	1
TOTAL	185,291	94

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	21,766	1,009	22,775	4.43
PSAC	4	87,007	4,749	91,756	5.18
PAFSO	1	1,057	58	1,115	5.20
CATCA	1	11	2	13	15.38
IBEW, Local 2228	1	1,090	27	1,117	2.42
CMSG	1	869	55	924	5.95
CGAU	1	80	0	80	0.00
FGDCA	1	67	0	67	0.00
FGDTLC (E)	1	610	0	610	0.00
FGDTLC (Esq.)	1	542	0	542	0.00
SSEA	1	6,808	378	7,186	5.26
CUPTE	1	965	33	998	3.31
CAW, Local 2182	1	349	12	361	3.32
CFPA	1	442	58	500	11.60
APSFA	1	2,363	230	2,593	8.87
CMCFA	1	127	2	129	1.55
UCCO-SACC-CSN	1	5,352	386	5,738	6.72
TOTAL	25	129,505	6,999	136,504	5.12

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Separate Employers

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	122	17	139	12.23
SGCT	1	153	11	164	6.70
CUPE, Local 2656	2	119	19	138	13.77
TOTAL	5	394	47	441	10.66
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,255	16	1,271	1.26
RCEA	7	2,022	38	2,060	1.84
TOTAL	11	3,277	54	3,331	1.62
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	131	5	136	3.68
TOTAL	2	131	5	136	3.68
*** STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES**					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401 - CFB Edmonton	1	135	0	135	0.00
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864 - CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	57	0	57	0.00
UFCWU, Local No. 864 - CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
HSTU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MFCW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17 Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
* TOTAL	29	2,134	14	2,150	0.74
**MEDICAL RESEARCH COUNCIL					
PSAC	1	23	0	23	0.00
TOTAL	1	23	0	23	0.00
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	23	0	23	0.00
TOTAL	1	23	0	23	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	255	26	281	9.25
PSAC	1	30	4	34	11.76

* Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.
** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
TOTAL	2	285	30	315	9.52
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	1	450	0	450	0.00
TOTAL	1	450	0	450	0.00
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	132	34	166	20.48
PIPSC	1	153	8	161	4.96
TOTAL	2	285	42	327	12.84
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	344	84	428	19.63
TOTAL	1	344	84	428	19.63
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,175	68	1,243	5.47
PSAC	1	3,038	123	3,161	3.89
TOTAL	4	4,213	191	4,404	4.34
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY (in transition)					
PSAC	4	36,347	1,271	37,618	3.38
PIPSC	5	8,724	245	8,969	2.73
APSFA	1	159	19	178	10.67
SSFA	1	205	5	210	2.38
IBEW, Local 2228	1	2	0	2	0.00
CGAU	1	7	0	7	0.00
TOTAL	13	45,444	1,540	46,984	3.28
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	4,700	170	4,870	3.49
TOTAL	1	4,700	170	4,870	3.49
TOTAL	**74**	**62,023**	**2,182**	**64,205**	**3.39**

5

Bargaining Units

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Air Traffic Control	11		CATCA
Aircraft Operations	442		CFPA
Applied Science and Engineering	4,340		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	4,471		PIPSC
Computer Systems	8,706		PIPSC
Correctional Services	5,392		UCCO-SACC-CSN
Economics and Social Science Services	6,808		SSEA
Education and Library Science	1,004		PSAC
Electronics	1,090		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,363		APSFA
Foreign Service	1,057		PAFSO
Health Services	1,827		PIPSC
Law	89		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	80		CGAU
Operational Services	10,722		PSAC
Program and Administrative Services	65,912		PSAC
Radio Operations	349		CAW, Local 2182
Research	2,333		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	67		FGIDCA
Ship Repair-East	610		FGDTLC (East)
Ship Repair-West	542		FGDTLC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	869		CMSG
Technical Services	9,369		PSAC
Translation	965		CUPTE
University Teaching	127		CMCFA
		129,545	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	118		PIPSC
Administrative Support Category	108		CUPE, Local 2656
Operational Category	11		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	4		PIPSC
Technical Category	153		SGCT
		394	
National Research Council as employer			
Administrative Services	137		RCEA
Administrative Support	517		RCEA
Computer Systems Administration	219		RCEA
Information Services	83		PIPSC
Library Science	60		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	98		RCEA
Purchasing and Supply Group	24		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,108		PIPSC
Technical Category	1,023		RCEA
Translation	4		PIPSC
		3,277	
Office of the Auditor General of Canada as employer			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		334	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category	92		PSAC
Administrative Support Category	39		PSAC
		131	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer			
Administrative Support Category and Operational Category			

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
- CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category - CFB Petawawa	164		
Operational Category - CFB Valcartier	185		
Operational Category - CFB Borden	210		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Comox	74		UFCWU, Local 1518
Operational Category - CFB Edmonton	135		UFCW, Local 401
Operational Category - CFB Esquimalt	95		UFCWU, Local 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	42		UFCWU, Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	95		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Halifax	201		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	27		UFCWU, Local 1400
Operational Category - CFB North Bay	38		UFCWU, Local No. 175
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	85		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Shilo	102		MFCW, Local 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	71		UFCWU, Local No. 175

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	29		HSTU, Local 261
		2,134*	
****Medical Research Council as employer**			
Administrative Support Category	23		PSAC
		23	
Canadian Institutes of Health Research as employer			
Administrative Support Category	23		PSAC
		23	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	255		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and/or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	30		PSAC
		285	
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	450		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	965		PSAC
		1,415	
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	344		PSAC
		344	
National Energy Board as employer			
Professional Bargaining Unit	153		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	132		PSAC
		285	

* Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999/2000 information.
** This employer was abolished during the year and replaced with the Canadian Institutes of Health Research.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Canadian Food Inspection Agency as employer			
Veterinary Medicine	470		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences (which includes the former Scientific Regulation Group), Chemistry, Commerce, Engineering and. Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	601		PIPSC
Informatics	104		PIPSC
All employees other than those named above	3,038		PSAC
		4,213	
Canada Customs and Revenue Agency as employer (in transition)			
Applied Science and Engineering	33		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	5,776		PIPSC
Computer Systems	2,908		PIPSC
Economics and Social Science Services	205		SSEA
Education and Library Science	49		PSAC
Electronics	2		IBEW
Financial Management	159		APSFA
Health Services	1		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	7		CGAU
Operational Services	402		PSAC
Program and Administrative Services	35,833		PSAC
Research	6		PIPSC
Technical Services	63		PSAC
		45,444	
Parks Canada Agency as employer			
All employees of the Employer	4,700		PSAC
		4,700	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Canadian Security Intelligence Service as employer			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	212		PSAC
		212	
Total		192,713	

6

Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2001

	Interpretations para. 92(1)(*a*)	Discipline and Termination para. 92(1)(*b*)(*c*)	Party & Party sec. 99	Total
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2001				
	19,725	10,758	635	31,118

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-QUATRIÈME RAPPORT ANNUEL

2000-2001

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2001
N° de cat. : SR1-2001
ISBN 0-662-65820-5
On peut aussi consulter ce document sur le site Web de la Commission :
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

P. Chodos

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

E. Henry

J.W. Potter

COMMISSAIRES

J.C. Cloutier

G. Giguère

L.-P. Guindon

R. Simpson

J.-P. Tessier

L'Honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-quatrième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2000 - 2001

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	P. Chodos
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, E. Henry et J. W. Potter
Commissaires à temps plein :	J. C. Cloutier, G. Giguère, L.-P. Guindon, R. Simpson et J.-P. Tessier
Commissaires à temps partiel :	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r. et C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et avocat général :	J. E. McCormick
Directeur des Services de règlement des conflits :	G. Baron
Secrétaire adjoint — Opérations :	G. Brisson
Secrétaire adjointe — Services généraux :	J. Dionne

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Fernand Lalonde

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A **INTRODUCTION** 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 1

B **AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS** 3

Demandes de révocation de l'accréditation 3
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi 3
Demandes de prolongation de délai 4
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 4
Demandes d'accréditation 7
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 8
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 8
Droits du successeur 9

C **AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS** 11

Arbitrage accéléré 13

D **AFFAIRES D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS** 15

PAGE

E CONCILIATION ET MÉDIATION 17

Postes de direction ou de confiance 18
Comités d'examen (désignations) 18
Médiation 19
Formation 19
Enquêtes 19

F DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 21

G DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 31

H MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 39

I DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 43

J AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 45

Renvois fondés sur l'article 129 45
Affaires fondées sur l'article 133 45

APPENDICE (TABLEAUX) 47

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 1 210 affaires qui comprennent les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes concernant la qualification de postes de direction ou de confiance ainsi que la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, les plaintes et enfin les renvois de décisions d'agents de sécurité fondées sur les dispositions de santé et de sécurité de la partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage et concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives — ou des mesures disciplinaires importantes — ainsi que les griefs contestant un licenciement constituent, de loin, la plus grande partie des affaires. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties incapables de résoudre autrement leurs litiges. Bien des litiges de ce genre sont toutefois réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 L.-P. Guindon a été nommé commissaire en juin 2000, tandis que la commissaire R. Simpson a pris sa retraite en mai 2000.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la *Loi sur les relations de travail*

dans la fonction publique (la Loi) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle est aussi chargée de l'administration de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et de la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*. En outre, elle est chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la partie II du *Code canadien du travail* applicables aux fonctionnaires fédéraux. Ensemble, dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. La Loi dispose que la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Il convient de souligner que la Commission rend compte directement au Parlement de ses activités découlant de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de l'administration fédérale, qui sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à une négociation par unité.

A-5 La Commission a mené à bien son projet pilote de médiation en septembre 2000. Compte tenu du franc succès de ce projet pilote, elle a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des litiges dont elle est saisie.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

DEMANDES DE RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

B-1 Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité deux demandes de révocation de l'accréditation, les deux pour l'unité de négociation des Services correctionnels. Dans les deux cas, il s'agissait d'une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada comme agent négociateur accrédité des fonctionnaires de Service correctionnel Canada. Les deux demandes sont restées en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande présentée par l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN (UCCO-SACC-CSN) afin d'être accréditée pour représenter ces mêmes fonctionnaires. Quand l'UCCO-SACC-CSN a obtenu l'accréditation, le 30 mars 2001, les deux dossiers de demande de révocation de l'accréditation ont été fermés (dossiers de la Commission 150-2-49 et 150-2-50).

DÉSIGNATIONS DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-2 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public et dont les titulaires ne peuvent par conséquent pas participer à une grève. Durant la période pertinente, la conciliation était le seul mode de règlement des différends dans les cas où les négociations aboutissaient à l'impasse. La Loi dispose qu'un bureau de conciliation ne peut être

formé — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties n'ont pas convenu d'un accord ou que la Commission n'a pas statué sur les postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, les désignations en litige doivent être renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui est chargé de faire des recommandations non exécutoires à l'égard des postes ayant des fonctions liées à la sécurité ou pas. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste entre les parties, la Commission intervient et tranche la question.

B-3 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 31 renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité; elle a rendu 10 décisions confirmant la désignation de ces postes dans 10 unités de négociation. Les parties se sont entendues pour régler 14 renvois avant l'établissement d'un comité d'examen, et sept renvois restent en suspens, en attendant que les parties reprennent leurs discussions.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-4 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu par règlement pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage, et (ou) prolonger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier ou l'autre de la procédure de règlement des griefs. La Commission a traité cinq demandes de ce genre, dont trois reportées de l'exercice précédent. Sur les cinq, une a été réglée par les parties avant l'audience et deux ont été mises en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale; les deux autres doivent être entendues au cours du prochain exercice.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-5 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont cinq reportées de l'exercice précédent.

B-6 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation du groupe Électronique (EL), a demandé que « tous les techniciens en électronique/techniciens des systèmes électroniques employés par l'employeur sur la côte est dans le groupe Réparation des navires » soient inclus dans l'unité de négociation des EL. Elle faisait valoir que les intéressés avaient été chargés de tâches qui auraient dû les faire classer dans cette unité de négociation. Les techniciens en question font actuellement partie d'une unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'employeur autres que les chefs d'équipe, du groupe Réparation des navires de la côte est, dont le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral est l'agent négociateur accrédité. Dans son opposition à la demande, le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a souligné les différences entre les fonctions, les responsabilités et le milieu de travail des techniciens, d'une part, et ceux des membres de l'unité de négociation des EL, d'autre part. L'affaire a été entendue et la demande a été rejetée (dossier de la Commission 147-2-51).

B-7 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance afin que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langue autochtone, d'aides-enseignants et d'escorteurs tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), en exécution d'une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangés dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothéconomie. Elle a en outre demandé une ordonnance précisant que l'unité de négociation des Services des programmes et de l'administration comprennent les personnes chargées de fonctions d'adjoints administratifs au MAINC, en application d'une entente analogue entre les parties. L'employeur a demandé que la demande soit rejetée, faute de compétence, puisque les personnes en question n'avaient pas été nommées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-111).

B-8 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), a demandé à la Commission de déclarer

que certains fonctionnaires chargés de fonctions de techniciens au Bureau du Conseil privé devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. À l'heure actuelle, ces fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (GT), qui est représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que les techniciens membres de l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS) du Bureau du Conseil privé, dont l'agent négociateur est l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) soient rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, ainsi que l'Alliance et l'Institut, à titre d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande, en déclarant que les postes étaient déjà dans les bonnes unités de négociation. Cette affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-113).

B-9 La Fraternité a demandé à la Commission de décider que les fonctionnaires chargés de fonctions de technologues des champs de tir et signatures sous-marins qui sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (EG), dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est actuellement l'agent négociateur, devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, qu'elle représente. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance se sont opposés à la demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà dans la bonne unité de négociation. L'affaire doit être entendue au début du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-112).

B-10 Dans une demande reportée de l'exercice précédent, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada prétendait que les fonctionnaires qui portaient le titre de membres du tribunal et occupaient des postes de PM-06 à la Commission des oppositions des marques de commerce s'acquittaient en réalité de fonctions qui les associaient à l'unité de négociation du groupe Droit (LA). L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires, et le Conseil du Trésor en est l'employeur. L'affaire doit être entendue au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-2-52).

B-11 Trois demandes reportées de l'exercice précédent avaient été présentées par l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP), qui alléguait que les titulaires de postes AS de différents niveaux dont l'employeur est le Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) exécutaient des tâches de membres de l'unité de négociation des FI. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'agent négociateur accrédité, a demandé le statut d'intervenant devant la Commission. Ces demandes ont été retirées avant l'audience (dossiers de la Commission 147-2-108 à 110).

DEMANDES D'ACCRÉDITATION

B-12 L'article 35 de la Loi dispose qu'une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, deux demandes de ce genre ont été présentées.

B-13 Dans une affaire, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à être accréditée comme agent négociateur de tous les fonctionnaires des Opérations des enquêtes statistiques menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada. Après que deux agents de la Commission eurent fait enquête, la demande a été accueillie; l'Alliance de la Fonction publique du Canada a donc obtenu son accréditation (dossier de la Commission 142-24-354).

B-14 Dans l'autre affaire, l'UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN cherchait à se substituer à l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Services correctionnels, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. Le scrutin postal de représentation a révélé que le requérant avait l'appui de la majorité des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation. Par conséquent, l'UCCO-SACC-CSN a été accrédité comme agent négociateur (dossier de la Commission 142-2-356).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-15 En vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10, ainsi que celles alléguant que l'employeur n'a pas mis en œuvre une décision d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin d'obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. La Commission est aussi investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-16 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 197 plaintes de ce genre, dont 133 reportées de l'exercice précédent. Elle a rejeté une plainte collective regroupant 133 plaintes individuelles en se fondant sur les observations écrites des parties. Deux plaintes ont été réglées avant l'audience, une a été retirée, deux ont été accueillies et 36 ont été suspendues jusqu'à ce que les résultats d'un scrutin de représentation soient connus. Les 23 plaintes restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

B-17 Les décisions rendues au cours de l'exercice portaient sur des questions d'application des règlements et de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale ou de membres d'unités de négociation, ainsi que du devoir de représentation juste.

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-18 L'article 99 porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de 11 renvois fondés sur cet article de la Loi, qui se sont ajoutés aux 16 renvois reportés de l'exercice précédent. Sur ces 27 renvois, 17 ont été retirés et trois autres réglés avant l'audience. Trois renvois ont été entendus; les décisions seront bientôt rendues.

Les quatre affaires restantes seront entendues au cours du prochain exercice.

DROITS DU SUCCESSEUR

B-19 L'article 48.1 de la Loi dispose que la Commission doit enquêter sur les questions résultant du transfert d'un employeur de la partie I de l'Annexe I à la partie II de cette annexe de la Loi et à rendre une décision en conséquence. Ce transfert peut donner lieu à une demande d'accréditation par une organisation syndicale, dans les délais prévus par la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut aussi demander à la Commission de déterminer quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation. Dans ce contexte, la Commission est investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert demeure en vigueur et, dans l'affirmative, d'établir leur date d'expiration. Elle a traité cinq demandes de ce genre au cours de l'année écoulée, deux portant sur l'Agence Parcs Canada et les trois autres sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

B-20 La première affaire concernait l'Agence Parcs Canada (APC), qui est devenue un employeur distinct en décembre 1998. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) a demandé d'être accrédité à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'il représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux qui étaient représentés jusque-là par l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS). L'employeur, lui, a demandé que toutes les unités de négociation existant avant la création de l'APC soient regroupées en deux unités de négociation. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé d'être reconnue à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires qu'elle représentait avant la création de l'APC, ainsi que de ceux du groupe Soutien des sciences sociales (SI), qui étaient représentés par l'AESS. L'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) avait demandé pour sa part d'être accréditée à titre d'agent négociateur de tous les fonctionnaires du groupe Gestion financière (FI), qu'elle représentait avant la création de l'APC. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a décidé qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la

solution optimale. Elle a ordonné la tenue d'un scrutin postal de représentation offrant aux fonctionnaires le choix entre l'Institut et l'Alliance. Elle a aussi ordonné que toutes les conventions collectives restent en vigueur jusqu'au soixantième jour suivant sa décision d'accréditer l'Institut ou l'Alliance comme agent négociateur. Après le scrutin de représentation, l'Alliance est devenue l'agent négociateur de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada (dossiers de la Commission 140-33-15 et 16).

B-21 La deuxième affaire concernait l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), qui est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi en novembre 1999. L'Institut et l'Alliance ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) avait réclamé le statut d'intervenant, mais, après avoir entendu sa demande, la Commission a décidé de lui refuser ce statut. Elle a poursuivi l'audience sur les autres demandes afin de déterminer quelle serait la structure de la ou des unités de négociation les plus habiles à négocier à l'ADRC. Sa décision devrait être rendue au cours du prochain exercice (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatif à des « droits ». Il s'agit de griefs ayant trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore découlant de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges ayant trait à des droits, bien que, dans la plupart des provinces et territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. En tout, 863 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, en plus des 855 griefs reportés de l'exercice précédent.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une ou l'autre des catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 6 fait état du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles de la Loi chaque année

depuis avril 1995, avec des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)*a*), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, les fonctionnaires doivent obtenir l'approbation de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 664 griefs de ce genre à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). En tout, on en a renvoyé 188 à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé. Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique*, le 1er juin 1993, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que des griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux de l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi y renvoyer des griefs portant sur la rétrogradation et sur tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. (Ils n'ont pas besoin d'obtenir l'approbation de leur agent négociateur pour envoyer ces griefs à l'arbitrage.) Ce genre de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, y compris les fonctionnaires exclus du processus de négociation collective parce qu'ils occupent un poste de direction ou de confiance.

C-5 Afin de réduire autant que possible les frais de déplacement et d'utiliser de façon optimale le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard :	Charlottetown
Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg

Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve/ Labrador :	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik, Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs selon une méthode d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint de faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend à l'audience même une décision orale qu'il confirme par écrit dans les cinq jours. Cette décision finale et exécutoire ne peut tenir lieu de précédent, ni être renvoyée pour contrôle à la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont accepté l'arbitrage accéléré, à savoir la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (Fraternité), le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que l'Agence Parcs Canada, deux employeurs distincts, ont aussi accepté ce processus. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 184 affaires soumises à la Commission, qui a rendu dans ce contexte 53 décisions réglant ainsi 132 affaires. Il y a eu dix audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice; normalement, elles ne durent pas plus qu'une demi-journée.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 L'arbitrage est un des deux choix qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits « d'intérêts » avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage pour une autre période de trois ans. Pendant l'exercice écoulé, la Commission a traité cinq demandes d'arbitrage, dont deux reportées de l'exercice précédent.

D-2 Dans la première des demandes reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait demandé qu'un conseil d'arbitrage soit formé à l'égard des fonctionnaires des Catégories du soutien administratif et de l'exploitation dont le Personnel des fonds non publics est l'employeur. Celui-ci s'est opposé à la demande, en déclarant qu'elle contrevenait à la *Loi d'exécution du budget* qui avait temporairement interdit l'arbitrage comme mode de règlement des différends. Les parties ont été invitées à soumettre des observations écrites sur la question de la compétence de la Commission pour former un conseil d'arbitrage. La Commission a décidé d'attendre le jugement de la Cour d'appel fédérale dans une affaire analogue avant de se prononcer sur la demande (dossier de la Commission 185-18-381).

D-3 La seconde affaire reportée de l'exercice précédent mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie, à titre d'employeur, pour les fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Les parties se sont entendues pour une période d'un an avant que soit

constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-26-382).

D-4 La première demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada, à titre d'agent négociateur, et le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, en tant qu'employeur des fonctionnaires de la catégorie technique. Le conseil d'arbitrage a rendu une décision arbitrale portant sur une période d'un an (dossier de la Commission 185-13-383).

D-5 La deuxième demande mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Bureau du vérificateur général du Canada, à titre d'employeur des fonctionnaires de l'unité de négociation des Professionnels de la vérification. Les parties se sont rencontrées et ont convenu d'une entente avant que soit constitué un conseil d'arbitrage (dossier de la Commission 185-14-384).

D-6 La troisième et dernière demande reçue au cours de l'exercice écoulé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie à titre d'employeur des fonctionnaires autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels. Comme la demande a été reçue vers la fin de l'exercice, le conseil d'arbitrage devrait être constitué au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 185-26-385).

E

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-1 Une affaire, reportée de l'exercice 1998-1999, a été réglée avec l'aide de conciliateurs.

E-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a reçu 19 demandes d'intervention d'un tiers. Huit d'entre elles mettaient en cause les unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et huit autres mettaient en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Quatre d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et quatre autres demandes sont demeurées sans issue. Huit demandes ont été reportées au prochain exercice. Les trois demandes restantes mettaient en cause trois différents agents négociateurs autres que ceux mentionnés plus haut. Un de ces dossiers a été réglé avec l'aide d'un conciliateur de la Commission. Les deux autres dossiers ont été reportés au prochain exercice.

E-3 Au cours de l'exercice écoulé, cinq demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues. Relativement à ces affaires, trois rapports ont été produits par des bureaux de conciliation et deux affaires ont été reportées au prochain exercice.

E-4 L'un des rapports produits par les bureaux de conciliation portait sur les négociations entre l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-313). Le deuxième rapport concernait l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique et le Conseil du Trésor (dossier de la Commission 190-2-314). Le troisième rapport concernait le Personnel des fonds non publics - Forces canadiennes et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (dossier de la Commision 190-18-316).

E-5 Sur les deux demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice, l'une mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (dossier de la Commission 190-32-315). L'autre affaire mettait en cause le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada pour le compte des fonctionnaires du groupe Systèmes d'ordinateurs (dossier de la Commission 190-2-317).

POSTES DE DIRECTION OU DE CONFIANCE

E-6 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, plus de 100 demandes d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglées.

COMITÉS D'EXAMEN (DÉSIGNATIONS)

E-7 La disposition de la Loi portant sur la désignation des postes ayant des fonctions liées à la sécurité du public a été modifiée en 1993. Les fonctionnaires occupant des postes ainsi désignés ne peuvent pas participer à une grève légale. Lorsque l'employeur et l'agent négociateur n'arrivent pas à s'entendre sur la désignation des postes, l'employeur renvoie l'affaire à un comité d'examen, qui examine les postes et fait des recommandations non exécutoires aux parties. Au cours de l'exercice écoulé, aucune nouvelle demande d'examen ne s'est ajoutée. Les deux demandes provenant de l'exercice précédent ont été réglées.

MÉDIATION

E-8 En 1999-2000, la Commission a considérablement élargi son programme de médiation en mettant sur pied un projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour arbitrage. À la suite de vastes consultations, les représentants patronaux et syndicaux ont souscrit à l'instauration de cette méthode de règlement des conflits, dont l'objectif est de réduire le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage et d'améliorer les relations entre les parties de façon durable. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation dans le cadre du projet pilote, qui s'est poursuivi jusqu'en septembre 2000. Une évaluation du projet a été effectuée par une équipe indépendante. Les résultats de cette évaluation ont été très positifs.

E-9 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué de répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à quatre demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers.

FORMATION

E-10 Au cours du dernier exercice, la Commission a mis sur pied un programme national de formation en matière de médiation et de négociation raisonnée. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants du domaine syndical et patronal. Plus de cinq cents personnes ont déjà participé à ce cours de formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

ENQUÊTES

E-11 Les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans de différents dossiers au cours de la dernière année. Plus précisément, ils sont intervenus dans les dossiers

mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada – Droits du successeur (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19); les Opérations des enquêtes statistiques – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-24-354); et le Service correctionnel du Canada – Demande d'accréditation (dossier de la Commission 142-2-356).

F

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

F-1.1 Dans *Jones c. Frontec Corporation*, 2000 CRTFP 27 (166-2-29200), le président a décidé que seul un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) a compétence pour instruire et trancher un grief contestant le licenciement d'un fonctionnaire dont le poste a été transféré du secteur public au secteur privé.

F-1.2 Des civils au service du Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale) assuraient les services de soutien de l'entraînement des pilotes militaires de la 15e Escadre à la BFC Moose Jaw (la Base). Ces fonctionnaires étaient assujettis à la Loi, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait été accréditée pour les représenter à titre d'agent négociateur. L'Alliance avait donné avis de négocier au Conseil du Trésor (CT), déclenchant par conséquent le gel statutaire des conditions d'emploi des fonctionnaires intéressés, conformément à l'article 52 de la Loi.

F-1.3 Par suite de son entente avec le gouvernement fédéral, Bombardier Inc. avait pris en charge le programme d'entraînement des pilotes militaires et sous-traité à Frontec Corporation les services de soutien assurés à la Base. En exécution de ses obligations contractuelles, Frontec avait offert un emploi à certains des fonctionnaires qui assuraient auparavant ces services. M. Jones était l'un d'eux; il a travaillé pour Frontec du 1er juin 1998 jusqu'à ce qu'il soit licencié, pour motifs disciplinaires, le 11 janvier 1999.

F-1.4 Le 2 février 1999, l'Alliance a présenté au ministère de la Défense nationale le grief de M. Jones alléguant que son licenciement était injustifié. Le ministère a informé M. Jones et l'Alliance que, puisque le Conseil du Trésor n'était plus

l'employeur de M. Jones, l'un et l'autre devraient s'adresser à Frontec Corporation. Le 30 août 1999, l'Alliance a renvoyé le grief à la Commission pour arbitrage sans l'avoir officiellement présenté à Frontec.

F-1.5 Le 27 octobre 1998, l'Alliance avait présenté au Conseil canadien des relations industrielles (Conseil) une demande fondée sur l'article 47.1 du *Code canadien du travail* (le Code) pour faire établir les droits du successeur dans le contexte du transfert des fonctionnaires à Frontec Corporation. Le 14 janvier 2000, le Conseil a rendu une décision maintenant le statut d'agent négociateur de l'Alliance dans *L'Alliance de la Fonction publique du Canada c. Bombardier Inc.* (dossiers du CCRI 19046-C et 19048-C).

F-1.6 Frontec Corporation a reconnu que, après que les services de soutien locaux lui eurent été transférés de la fonction publique, l'article 47.1 du Code maintenait en vigueur les conditions d'emploi gelées de la convention collective applicable jusqu'à ce que les négociations entre les parties aboutissent à l'impasse. Frontec a aussi reconnu que la Loi s'applique à tous égards à l'interprétation et à l'application de ladite convention. Néanmoins, elle a soutenu qu'elle n'était pas un employeur au sens de la Loi et que M. Jones n'était plus un fonctionnaire en ce sens, en affirmant que tout différend résultant de la convention collective devait être tranché à l'arbitrage en vertu du Code.

F-1.7 L'Alliance a déclaré au président que, conformément à l'article 47.1 du Code, seul un arbitre nommé en vertu de la Loi avait compétence pour instruire le grief de M. Jones. Le président s'est fondé sur l'article 47.1 du Code pour décider que cet argument était fondé et pour rendre une décision en ce sens.

F-2.1 Dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 33 (161-2-1111), la Commission a décidé qu'un fonctionnaire membre d'une unité de négociation représentée par un agent négociateur ne bénéficie pas du droit absolu d'être représenté par celui-ci.

F-2.2 M. Lai s'était plaint que son agent négociateur, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) avait manqué au devoir de représentation juste prévu au

paragraphe 10(2) de la Loi en refusant de le représenter à l'étape du contrôle judiciaire d'une décision de comité d'appel rendue en exécution de l'article 21 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. La preuve présentée à l'audience a démontré que l'Institut avait décidé de ne pas représenter M. Lai devant la Cour fédérale, après avoir reçu un avis juridique selon lequel il était peu probable que la demande de contrôle judiciaire soit accueillie.

F-2.3 Bien qu'elle ait exprimé des doutes sur la question de savoir si le devoir de représentation juste pouvait s'appliquer à des questions débordant le cadre de la Loi, la Commission a conclu que l'Institut n'avait pas agi de façon arbitraire, ou discriminatoire ni fait preuve de mauvaise foi en se fondant sur l'avis juridique en question pour rejeter la demande de M. Lai de le représenter.

F-2.4 La Commission a adopté une approche analogue dans *Richard c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 61 (161-2-1119), en décidant que la preuve n'avait pas établi que l'Alliance avait agi de mauvaise foi en refusant de représenter M. Richard durant la procédure de règlement des griefs. En outre, dans *Lipscomb c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 66 (161-34-1127), la Commission a jugé que la décision de l'Alliance de ne pas représenter M. Lipscomb à l'arbitrage avait été prise de bonne foi, sans discrimination.

F-3.1 Dans *Tucci c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 80 (161-34-1129), la Commission a jugé que les interdictions prévues à l'article 8 de la Loi ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-3.2 M. Tucci avait porté plainte en alléguant que l'Institut n'avait pas respecté les interdictions prévues aux sous-alinéas 8(2)*c*)(i) et (ii) de la Loi, en déclarant qu'il avait été contraint à démissionner de son poste de délégué syndical de l'Institut et qu'on l'avait empêché de briguer une charge syndicale à l'Institut. M. Tucci, un vérificateur au service de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) avait eu des rapports avec une organisation syndicale rivale, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada). Il était

allégué que l'Institut estimait que M. Tucci avait appuyé TCA-Canada dans sa tentative de devenir l'agent négociateur de son unité de négociation.

F-3.3 L'Institut a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en déclarant que la plainte portait sur les affaires internes du syndicat. La Commission a jugé que les interdictions prévues au sous-alinéa 8(2)*c*)(i) et (ii) de la Loi doivent être interprétées dans leur contexte même, en concluant que les alinéas 8(2) *a*), *b*) et *c*) ne s'appliquent pas à une organisation syndicale. Par conséquent, elle n'a pas compétence pour intervenir dans les affaires internes d'un agent négociateur.

F-3.4 La Commission a pris la même position dans *Lai c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 79 (161-34-1128) et dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121). De même, dans *Martel c. Veley*, 2000 CRTFP 89 (161-2-1126), elle a jugé que les interdictions prévues aux alinéas 8(2)*a*), *b*) et *c*) de la Loi ne s'appliquent pas à une personne agissant au nom d'une organisation syndicale.

F-4.1 Dans *Bracciale c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 88 (161-34-1130), la Commission a conclu que le devoir de représentation juste que la Loi impose à un agent négociateur à l'égard des fonctionnaires membres d'une unité de négociation pour laquelle il est accrédité se limite aux litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-4.2 M. Bracciale et certains de ses collègues faisaient partie d'une unité de négociation représentée par l'Alliance. Ils se sont plaints au président national de leur élément ainsi qu'à l'Alliance des irrégularités ayant entouré l'élection des membres du conseil exécutif de leur section locale ainsi que des activités quotidiennes de celle-ci. Le président national de leur élément et l'Alliance ont répondu que l'affaire avait été réglée à la satisfaction de l'exécutif de la section locale. Comme elle pensait que M. Bracciale et ses collègues avaient affiché une copie de leur plainte à leur lieu de travail, la section locale a décidé de charger un comité d'enquêter pour déterminer s'ils avaient violé ses règlements administratifs.

La décision de la section locale à cet effet a elle aussi été affichée au lieu de travail.

F-4.3 M. Bracciale et ses collègues ont porté plainte contre l'Alliance en alléguant qu'elle avait manqué au devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi. L'Alliance a contesté la compétence de la Commission pour instruire la plainte, en affirmant qu'il s'agissait d'affaires internes du syndicat.

F-4.4 Dans sa décision, la Commission s'est penchée sur la question de savoir si le devoir de représentation juste prévu au paragraphe 10(2) de la Loi s'applique à la relation entre un agent négociateur et un fonctionnaire membre d'une unité de négociation qu'il représente. Elle a conclu que ce devoir n'est censé viser que les litiges directement liés à la relation d'emploi.

F-5.1 Dans *Gascon*, 2000 CRTFP 68 (166-2-28934), la Commission a précisé dans quelles circonstances il y a lieu de rejeter un grief sommairement, faute de compétence.

F-5.2 M. Gascon et certains de ses collègues avaient présenté un grief contestant la décision de l'employeur de refuser d'établir une liste unique pour la répartition d'heures supplémentaires parmi les agents de l'unité de négociation à leur lieu de travail. Pour sa part, l'employeur a présenté une série de requêtes contestant la compétence de l'arbitre pour instruire les griefs en alléguant que les faits invoqués ne pouvaient faire l'objet d'un grief fondé sur l'article 91 de la Loi, ni être renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)*a*). Dans une de ces requêtes, il avait demandé que la Commission rejette le grief en se fondant sur l'article 84 des *Règlement et règles de procédure* de la *C.R.T.F.P. (1993)* (le Règlement).

F-5.3 La Commission a conclu qu'on peut invoquer la procédure prévue à l'article 84 du Règlement quand le dossier soulève de sérieux doutes à savoir si le grief peut être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi. En l'espèce, toutefois, elle a conclu que, à la face même du dossier, il existait un argument défendable selon lequel le grief pouvait être renvoyé à l'arbitrage. La requête de l'employeur a donc été rejetée.

F-5.4 La Commission a pris la même approche dans *Kehoe*, 2001 CRTFP 9 (166-2-29657), une affaire dans laquelle elle a conclu que, à la face du dossier, l'essentiel du grief de M^me^ Kehoe portait sur des questions fondamentales relatives aux droits de la personne pour lesquelles la *Loi canadienne sur les droits de la personne* prévoit une procédure de plainte. Elle s'est fondée sur le jugement dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.) pour conclure que le grief ne pouvait pas être présenté en vertu de l'article 91 de la Loi. De même, dans *Godin c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 16 (161-2-1121), la Commission a appliqué les mêmes principes pour rejeter sommairement une plainte faute de compétence, en vertu de l'article 8 du Règlement. À la face du dossier, la Commission a en effet conclu qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la plainte de M. Godin, puisque les interdictions sur lesquelles celle-ci était fondée ne s'appliquent pas à une organisation syndicale.

F-6.1 Dans *L'Agence Parcs Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique*, 2000 CRTFP 109 (140-33-15 et 16), la Commission a analysé les critères qui servent à déterminer l'habilité d'une unité de négociation à négocier collectivement.

F-6.2 L'Agence Parcs Canada (APC) est devenue un employeur distinct le 21 décembre 1998, par suite de l'adoption d'une loi fédérale. Jusqu'alors, l'Institut, l'Alliance, l'Association des employé(e)s en sciences sociales (AESS) et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique (AGFFP) étaient les agents négociateurs qui représentaient les fonctionnaires à son service.

F-6.3 Les agents négociateurs avaient présenté à la Commission des demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin de continuer à représenter ces fonctionnaires. L'employeur avait demandé que toutes les unités de négociation existant avant le 21 décembre 1998 soient regroupées en deux unités, une constituée des fonctionnaires affectés à l'exécution des programmes et l'autre de ceux qui étaient responsables de l'élaboration des programmes.

F-6.4 La Commission a réitéré sa position traditionnelle, à savoir que la fragmentation ou la multiplicité des unités de négociation dans un lieu de travail n'est pas propice à des négociations productives et efficaces. Pour déterminer l'unité de négociation la plus habile à négocier collectivement, la Commission s'est fondée sur la structure de l'APC, en tenant compte de la nécessité pour celle-ci de composer efficacement avec les problèmes de relations du travail, avec les besoins de mobilité et de la polyvalence combinés avec le contexte de travail en équipe ainsi qu'avec la communauté d'intérêts et les rapports entre les fonctionnaires, de même qu'avec la norme générale de classification qu'elle allait bientôt adopter. Et la Commission a conclu qu'une seule unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'APC serait la solution optimale.

F-7.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Association professionnelle des agents de service extérieur*, 2000 CRTFP 38 (148-2-369), la Commission a dû décider si l'équipe de négociation d'un agent négociateur avait manqué à son devoir de négocier collectivement de bonne foi.

F-7.2 Les représentants du Conseil du Trésor et de l'Association professionnelle des agents de service extérieur (APASE) avaient convenu de recommander l'approbation de leur entente provisoire sur une convention collective à leurs « mandants » respectifs. Le négociateur en chef du Conseil du Trésor avait compris que l'équipe de négociation de l'APASE devait recommander à l'ensemble de ses membres d'approuver la convention collective conclue en principe, alors que le négociateur en chef de l'APASE avait déclaré qu'il devait présenter l'entente provisoire au comité de direction de l'APASE.

F-7.3 Bien que l'équipe de négociation de l'APASE ait recommandé à son comité de direction d'approuver l'entente provisoire, celui-ci a décidé de ne pas en recommander l'approbation à l'ensemble des membres. Le Conseil du Trésor a donc porté plainte et déclaré à la Commission que l'équipe de l'APASE n'avait pas négocié de bonne foi.

F-7.4 La Commission a jugé que le CT n'avait pas prouvé que l'APASE avait manqué à l'obligation de négocier de bonne foi que

la Loi lui impose. La preuve a plutôt révélé que le terme « mandants » n'avait pas été défini par les parties à l'entente provisoire. De l'avis de la Commission, le CT aurait dû préciser que l'entente provisoire devait être recommandée aux membres de l'APASE pour être ratifiée. De même, l'APASE aurait dû insister pour que le terme « mandants » soit remplacé par l'expression « comité de direction ».

F-8.1 Dans *Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 103 (151-2-19), la Commission a rejeté la demande de prolongation du délai de mise en application d'une convention collective que l'employeur lui avait adressée.

F-8.2 Le 7 juillet 2000, le CT et l'Alliance avaient signé une convention collective visant les fonctionnaires de l'unité de négociation du groupe Services d'exploitation. Aucune date de mise en application de cette convention n'était précisée. Toutefois, en vertu de l'alinéa 57(1)*b*) de la Loi, elle devait entrer en vigueur dans les 90 jours de la date de sa signature, soit au plus tard le 4 octobre 2000.

F-8.3 Le CT a informé l'Alliance de ses difficultés de mise en application de la convention collective le 22 septembre 2000, mais les parties n'ont pas pu en arriver à une solution. Le 29 septembre 2000, le CT a donc demandé une prolongation du délai de mise en application, en disant qu'il avait été incapable de s'acquitter de la charge de travail découlant plus particulièrement de l'entente sur l'équité salariale qu'il avait conclue avec l'Alliance en octobre 1999. Il a aussi invoqué le grand nombre de conventions collectives qui devaient entrer en vigueur à peu près en même temps. L'employeur a reconnu que, même dans les circonstances les plus favorables, un délai de 90 jours ne serait pas suffisant pour mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention collective. Il n'a pas pu dire si les parties avaient parlé de la mise en application de la convention collective à la table de négociations.

F-8.4 La Commission a souligné que, environ un an avant, le CT avait demandé une prolongation du délai de 90 jours prévu à l'article 57 de la Loi pour mettre en application l'ancienne convention collective du groupe Services d'exploitation, dans

l'affaire *Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossiers de la Commission 148-2-367 et 151-2-13 et 14). Dans cette affaire, la Commission avait fortement conseillé au CT de toujours soulever la question de la mise en application de la convention collective à la table de négociations. Le CT ne l'avait pas encore fait. La Commission a confirmé que l'employeur avait le lourd fardeau de démontrer que les retards dans la mise en application des conventions collectives étaient attribuables à des circonstances qu'il ne pouvait pas raisonnablement prévoir ou qui étaient indépendante de sa volonté. Elle a conclu que le CT ne s'était pas acquitté de ce lourd fardeau.

F-9.1 Dans *L'Agence des douanes et du revenu du Canada c. l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique, l'Association des employé(e)s en sciences sociales et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada*, 2000 CRTFP 75 (140-34-17 à 19), la Commission s'est prononcée sur une affaire de droits du successeur.

F-9.2 Le 1er novembre 1999, une loi a fait de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) un employeur distinct. Jusque-là, ses fonctionnaires étaient représentés par quatre agents négociateurs, l'Institut, l'Alliance, l'AGFFP et l'AESS.

F-9.3 L'ADRC, à titre d'employeur, et l'Institut ainsi que l'Alliance, à titre d'agents négociateurs, ont demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi. TCA-Canada a demandé à être reconnu comme intervenant dans l'affaire, en disant avoir l'appui de certains des fonctionnaires visés par les demandes.

F-9.4 Après avoir analysé la jurisprudence, la Commission a conclu que l'objet des dispositions de la Loi sur les droits du successeur consiste à maintenir et à protéger les droits de négociation collective des fonctionnaires en cas de vente ou de transfert d'une entreprise ou d'une exploitation d'un employeur à l'autre. La question généralement cruciale est la continuité des relations existantes de négociation collective, de façon que les

fonctionnaires touchés par un changement d'employeur ne se voient pas nier pour cette raison les protections et les avantages déjà acquis par la négociation collective. L'intérêt fondamental de TCA-Canada dans ce contexte était manifestement très différent de la préservation des droits de négociation existants. Le droit de présenter une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi est réservé aux parties qui avaient déjà une relation avant le transfert des fonctionnaires au nouvel employeur. La Commission a donc conclu que TCA-Canada n'avait pas qualité pour participer à ces affaires.

G

DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

G-1.1 Dans *Chopra,* 2001 CRTFP 23 (166-2-29385), l'arbitre s'est penchée sur les limites du devoir de loyauté du fonctionnaire envers son employeur dans le contexte de la discrimination raciale en milieu de travail et du droit à la liberté d'expression. L'Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-raciales, dont le fonctionnaire s'estimant lésé était un ancien président, avait porté plainte à la Commission canadienne des droits de la personne en alléguant que Santé Canada faisait preuve de discrimination envers les membres des minorités visibles à son service, contrairement à l'article 10 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*). Le 19 mars 1997, un tribunal canadien des droits de la personne avait conclu en faveur du plaignant et ordonné à Santé Canada de mettre en œuvre un programme de mesures correctives spécial; le ministère s'est conformé.

G-1.2 Par la suite, le fonctionnaire s'estimant lésé, qui était au service de Santé Canada et qui est membre d'une minorité visible, a été invité par Patrimoine canadien à participer aux activités d'un groupe d'experts à l'assemblée annuelle sur l'équité en matière d'emploi que ce ministère avait organisée le 26 mars 1999. À cette occasion, il avait déclaré que Santé Canada ne faisait rien dans le domaine de l'équité en emploi. L'employeur a réagi en imposant au fonctionnaire s'estimant lésé une suspension de cinq jours, en alléguant qu'une telle déclaration publique constituait un manquement à son devoir de loyauté envers l'employeur. Pour sa part, le fonctionnaire s'estimant lésé a fait valoir s'être simplement prévalu de son droit à la liberté d'expression.

G-1.3 L'arbitre a déclaré qu'elle se devait de rendre des décisions conformes aux valeurs protégées par la *LCDP* et par la Charte. Elle

a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait exprimé une opinion personnelle; il avait le droit de le faire même si d'autres personnes de Santé Canada ne partageaient pas cette opinion. En outre, il avait droit à son opinion même si certaines personnes pensaient qu'il avait tort. Les fonctionnaires ont le droit de s'exprimer publiquement sur des questions comme l'équité en matière d'emploi, l'égalité devant la loi et le droit à la protection de la loi sans discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique et la couleur. Ces questions sont liées à des droits protégés par la législation provinciale et fédérale sur les droits de la personne et reflètent des valeurs canadiennes fondamentales qui transcendent les limites de la relation d'emploi.

G-1.4 L'arbitre a jugé que la complexité et l'ampleur du problème ainsi que l'élément de subjectivité inhérent à la perception et à l'identification du racisme, de la discrimination et de l'absence d'équité en matière d'emploi font qu'il sera toujours sain pour les individus (et pour les ministères) d'avoir et d'exprimer leurs propres opinions sur ces questions. En outre, en s'en prenant à ceux qui expriment leurs opinions sur des questions fondamentales comme le racisme, la discrimination et l'équité en matière d'emploi, les ministères risquent de renforcer l'impression qu'on a raison de dire qu'il y a du racisme chez eux. L'arbitre a accueilli le grief, en concluant que les propos du fonctionnaire s'estimant lésé constituaient une exception à son devoir de loyauté envers l'employeur et qu'en outre, il s'exprimait sur une importante question d'intérêt public.

G-2.1 Dans *Skandharajah*, 2000 CRTFP 114 (166-2-24127), une fonctionnaire congédiée pour motifs disciplinaires avait conclu une entente avec son employeur avec l'aide d'un médiateur. Plusieurs semaines après avoir conclu cette entente, la fonctionnaire a informé la Commission qu'elle souhaitait l'annuler et faire trancher son grief à l'arbitrage. L'employeur s'y est opposé en disant que les parties étaient liées par l'entente. L'arbitre nommé pour instruire l'affaire a dû d'abord déterminer si le grief était réglé du fait qu'il y avait eu entente exécutoire. La fonctionnaire s'estimant lésée soutenait que son représentant syndical avait fait pression sur elle pour qu'elle accepte l'entente; elle affirmait aussi qu'il s'agissait d'une entente conditionnelle.

G-2.2 La fonctionnaire s'estimant lésée a tenté de faire admettre en preuve les propos et les interventions du médiateur au cours de la séance de médiation. L'employeur a déclaré que cette preuve était inadmissible en raison du caractère confidentiel de la médiation. L'arbitre en a convenu dans sa décision, en déclarant que c'est une règle établie devant les tribunaux d'arbitrage des conflits de travail que toute communication entre un médiateur et les parties est confidentielle et, par conséquent, inadmissible en preuve. En outre, le privilège relatif s'applique aux séances de médiation au même titre qu'aux négociations entreprises pour régler un différend.

G-2.3 L'arbitre a déclaré que, pour pouvoir faire annuler l'entente en invoquant la contrainte ou le trouble émotif, la fonctionnaire s'estimant lésée devait prouver que c'était la conduite de l'employeur plutôt que celle de son représentant syndical qui l'avait empêchée de donner un consentement valable à l'entente. Rien n'a toutefois prouvé que le trouble émotif de la fonctionnaire s'estimant lésée était imputable à une conduite répréhensible de l'employeur (dont les représentants étaient dans une autre pièce que la fonctionnaire s'estimant lésée pendant toute la séance de médiation). En outre, il n'y a aucune preuve médicale que la capacité de la fonctionnaire s'estimant lésée de conclure une entente ait été réduite en raison de son trouble émotif. Qui plus est, la preuve ne confirmait pas son allégation que l'entente était conditionnelle. L'arbitre a donc conclu que la fonctionnaire s'estimant lésée avait signé une entente exécutoire et qu'elle était émotivement, physiquement et intellectuellement capable de donner son consentement. Par conséquent, il n'existait plus de différend entre les parties, de sorte qu'il n'y avait aucun conflit à trancher pour un arbitre.

G-3.1 Dans *Joss*, 2001 CRTFP 27 (166-2-27331), l'arbitre s'est prononcée sur ce qui constitue du harcèlement dans la fonction publique fédérale, particulièrement dans le contexte de la Politique du Conseil du Trésor (CT) sur le harcèlement en milieu de travail. L'employeur avait imposé une suspension de dix jours au fonctionnaire s'estimant lésé, à qui il reprochait d'avoir harcelé un

subordonné ainsi qu'un conseiller en ressources humaines[1]. La preuve a démontré que le subordonné avait présenté des plaintes de harcèlement contre le fonctionnaire s'estimant lésé sur la foi des conseils qu'il avait reçus du conseiller en ressources humaines. L'employeur avait confié à ce même conseiller en ressources humaines la tâche d'enquêter sur les plaints de harcèlement; ce dernier a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé avait effectivement harcelé son subordonné. Le fonctionnaire s'estimant lésé a contesté l'impartialité de cette conclusion, ce sur quoi le conseiller en ressources humaines a lui-même porté des plaintes de harcèlement contre lui. La preuve a montré que le fonctionnaire s'estimant lésé et le conseiller en ressources humaines entretenaient une relation orageuse depuis longtemps.

G-3.2 Le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief pour contester la sanction qu'on lui avait imposée pour harcèlement à l'endroit de son subordonné. Il a tenté d'obtenir de l'information pour se défendre. Quand le grief a été réglé, il a montré l'entente conclue à cet égard — qui ne contenait pas de clause de confidentialité — à des collègues. Sur ce, le subordonné a porté d'autres plaintes de harcèlement contre lui. Quand une enquêteure spécialisée en harcèlement de la Commission de la fonction publique (CFP) a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé s'était de nouveau rendu coupable de harcèlement à l'endroit des plaignants, l'employeur lui a imposé la suspension de dix jours en question.

G-3.3 Ni l'un ni l'autre des plaignants n'ont témoigné à l'audience; l'employeur s'est plutôt fondé sur le témoignage et sur le rapport de l'enquêteure en harcèlement de la CFP. Cela posait problème pour l'arbitre, puisque ce témoignage était essentiellement basé sur du ouï-dire et par conséquent peu fiable. Dans son témoignage, toutefois, le fonctionnaire s'estimant lésé a admis les faits en question. L'arbitre a jugé que la définition du harcèlement dans la Politique du Conseil du Trésor comporte un élément subjectif qui n'a pas été prouvé puisqu'aucune des

[1] Il vaut la peine de préciser que ce grief avait déjà été rejeté à l'arbitrage, dans une décision rendue le 13 janvier 1998. Cette décision a été annulée par la Section de première instance de la Cour fédérale, pour manquement aux règles d'équité procédurale, et la Cour a ordonné que le grief soit réentendu par un autre arbitre, dans *Joss c. Canada (Procureur général)*, (dossier de la Cour 252-98). Voir le Trente-troisième rapport annuel, paragraphe I-3.

prétendues victimes n'a témoigné. Quoi qu'il en soit, l'arbitre a conclu que les actions du fonctionnaire s'estimant lésé sur lesquelles l'employeur s'était fondé pour justifier la sanction disciplinaire ne constituaient du harcèlement à l'endroit d'aucun des plaignants. Elle a plus particulièrement jugé que l'accusation de manque d'impartialité que le fonctionnaire s'estimant lésé avait portée contre le conseiller en ressources humaines était fondée dans les circonstances. L'arbitre a souligné que des accusations de harcèlement ne devraient pas être basées sur des incidents ne portant pas à conséquence, sur des erreurs de jugement sans intention coupable ou sur un comportement irréfléchi, et qu'elles ne devraient pas non plus être utilisées comme des armes en milieu de travail, particulièrement quand leur utilisation tend à perpétuer des vendettas personnelles. Le droit du harcèlement et les politiques sur le harcèlement en milieu de travail sont censés protéger ceux qui ont besoin de protection, et c'est pourquoi l'arbitre a accueilli le grief.

G-4.1 Dans *Nnagbo*, 2001 CRTFP 1 (166-2-30045), le poste du fonctionnaire s'estimant lésé devait être éliminé dans un contexte de compressions d'effectif; il a donc été autorisé à changer de poste avec un autre fonctionnaire qui souhaitait profiter d'un programme d'encouragement à la retraite anticipée offert à l'époque. Après 20 mois de formation et en dépit d'avertissements répétés, le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas un rendement suffisant pour le niveau d'attache de son nouveau poste. En outre, il avait dit que le genre de travail qu'on lui avait confié ne l'intéressait pas et qu'il souhaitait avoir un emploi ailleurs. À la fin, l'employeur l'a licencié pour incompétence.

G-4.2 L'arbitre a déclaré que, lorsqu'il veut licencier un fonctionnaire pour incompétence, l'employeur doit démontrer qu'il a agi de bonne foi, qu'il a fixé des normes de rendement appropriées qui ont été clairement communiquées au fonctionnaire, qu'il a donné à l'intéressé les outils, la formation et l'encadrement nécessaires pour qu'il puisse atteindre les normes fixées dans un délai raisonnable, qu'il l'a averti par écrit que, s'il n'atteignait pas les normes fixées dans ce délai — doit être raisonnable —, il serait licencié, et enfin que le fonctionnaire n'a pas satisfait à ces normes. De plus, le Manuel du Conseil du Trésor prévoit que

l'employeur est tenu d'explorer les solutions autres que le licenciement et la rétrogradation pour un motif valable et suffisant.

G-4.3 L'arbitre a jugé que l'employeur ne s'était pas acquitté de cette obligation d'explorer les solutions de rechange, par exemple en offrant au fonctionnaire une indemnité de départ ou en faisant parvenir son curriculum vitæ à d'autres services, ainsi qu'à d'autres ministères et organismes. Compte tenu de l'attitude négative et critique du fonctionnaire envers l'employeur, l'arbitre a toutefois conclu qu'il ne serait pas bon d'ordonner sa réintégration, et c'est pourquoi il a décidé d'ordonner à l'employeur de verser au fonctionnaire l'équivalent d'une année de traitement plutôt que de le réintégrer.

G-5.1 Bien des conventions collectives de la fonction publique fédérale contiennent une clause obligeant l'employeur à fournir aux fonctionnaires un exposé de fonctions complet et courant, à leur demande. En cas de désaccord sur la question de savoir si l'employeur s'est bel et bien acquitté de cette obligation, les fonctionnaires peuvent, avec l'appui de leur agent négociateur, présenter un grief susceptible d'être renvoyé à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 92(1)*a*) de la Loi.

G-5.2 Dans *Jaremy et autres*, 2000 CRTFP 59 (166-2-28628 et 26921), les fonctionnaires s'estimant lésés ont déclaré que la description de travail générique que l'employeur leur avait fournie décrivait leurs activités clés de façon si succincte qu'elle ne respectait pas la convention collective. En rejetant les griefs, l'arbitre a conclu que cette description, bien que moins détaillée que les fonctionnaires s'estimant lésés ne l'auraient souhaité, décrivait de façon adéquate, en termes généraux, leurs fonctions et leurs tâches.

G-5.3 L'arbitre est arrivé à la même conclusion dans *Hughes*, 2000 CRTFP 69 (166-2-29542). Dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait que sa description de poste générique n'était pas suffisamment détaillée ni suffisamment précise; elle ne respectait donc pas les exigences de la convention collective. L'arbitre a déclaré qu'il n'est pas indispensable qu'une description de travail contienne une liste détaillée de toutes les activités exercées dans le cadre d'une tâche particulière et qu'il n'est pas

nécessaire non plus qu'elle décrive par le menu la façon dont ces activités doivent être exercées. Il a jugé que le fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas réussi à prouver l'existence d'une violation de la convention collective, et il a donc rejeté le grief.

H

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

H-1.1 La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la Loi ou de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque qui pourrait figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la Loi précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1, le président est tenu par l'article 77 d'établir un bureau de conciliation.

H-1.2 Lorsque le président établit un bureau de conciliation en conformité de l'article 77 de la Loi ou nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1, il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique *mutatis mutandis* aux

*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation du commissaire-conciliateur.

H-1.3 Le président a établi quatre bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi de certaines propositions à ces bureaux pour des motifs de compétence.

H-2.1 La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi ou celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a

---

57. (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :

a) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage sur cette condition d'emploi. Au reçu de cette demande et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

H-2.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la Loi — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations de circonstance. Le paragraphe 69(3) précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes, et la classification de ceux-ci; les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Qui plus est, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions sur la durée d'une décision arbitrale et sur la mesure dans laquelle une de ses dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la Loi; si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

H-2.3 La *Loi d'exécution du budget de 1996* a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi. Depuis, la *Loi d'exécution du budget de 1999* a

prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'Annexe I de la Loi, ainsi que tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

H-2.4 Bien que le président ait établi un conseil d'arbitrage pendant l'exercice écoulé, il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ce conseil d'arbitrage pour des motifs de compétence.

I

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

I-1.1 Dans *Pachowski* (dossier de la Commission 166-2-28543)[2], l'arbitre avait maintenu le licenciement d'une fonctionnaire qui, après avoir été en congé de maladie pendant 49 mois après avoir porté plainte pour harcèlement, n'était pas disposée à retourner à son poste d'attache. L'employeur lui avait offert plusieurs autres postes qu'elle a refusés. L'arbitre n'a pas souscrit à la prétention de M^me^ Pachowski que les actions antérieures de l'employeur l'avaient faussement incitée à croire qu'elle ne serait pas licenciée si elle ne se présentait pas au travail.

I-1.2 M^me^ Pachowski a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre (dossier de la Section de première instance de la Cour fédérale T-1798-99). Le juge Blais a conclu que le poste de M^me^ Pachowski avait comme exigence qu'elle se présente au travail. Il n'a pas souscrit à l'allégation de M^me^ Pachowski selon laquelle l'arbitre avait considéré son licenciement comme une mesure disciplinaire; un arbitre peut être tenu d'évaluer des éléments de preuve analogues et d'appliquer des principes identiques, que le licenciement ait été pour motifs disciplinaires ou pas. Le juge Blais a aussi conclu que l'arbitre avait correctement appliqué les bons critères et qu'il n'avait pas été manifestement déraisonnable en rejetant la prétention de M^me^ Pachowski selon laquelle elle avait été faussement incitée à se sentir en sécurité. La demande de contrôle judiciaire a été rejetée.

I-2.1 Dans l'affaire *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 3 C.F. 609, la Section de première instance de la Cour fédérale devait se prononcer sur une décision du Conseil canadien des relations du travail (Conseil) dans laquelle celui-ci avait décidé de

---

2. Voir le *Trente-troisième rapport annuel*, paragraphes G-5.1 à G-5.3.

ne pas communiquer les notes prises par certains de ses membres au cours d'une audience. La Commission et d'autres tribunaux administratifs avaient demandé et obtenu le statut d'intervenants dans cette affaire.

I-2.2 Les tribunaux qui se sont présentés à l'audience ont affirmé que ces notes faisaient l'objet d'une exemption en vertu de l'alinéa 22(1)*b*) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, parce que leur communication « risquerait vraisemblablement de nuire aux activités destinées à faire respecter les lois fédérales » en portant atteinte à l'indépendance de décideurs quasi judiciaires. Les tribunaux administratifs ont aussi maintenu que ces notes ne relevaient pas du tribunal administratif auquel on avait nommé les membres en question. Le juge Noël a souscrit à ce raisonnement et rejeté la demande de contrôle judiciaire. Il a conclu que, comme les tribunaux administratifs ont un devoir d'agir équitablement, leurs membres doivent être protégés au cours de leurs délibérations de toute ingérence dépassant les éléments que se retrouvent dans leurs motifs. Il a aussi jugé que les notes en question ne constituaient pas des renseignements personnels auxquels la personne intéressée avait accès.

I-2.3 Le commissaire à la protection de la vie privée a interjeté appel de ce jugement dans *Canada (Commissaire à la protection de la vie privée) c. Canada (Conseil des relations du travail)* (2000), 257 N.R. 66, 25 Admin. L.R. 305. La juge Desjardins a conclu que la question du contrôle des notes était déterminante, en déclarant que le principe du privilège décisionnel, tout comme le principe de l'indépendance judiciaire s'applique aux cours de justice, s'appliquait aux tribunaux administratifs et empêchait le Conseil d'avoir le contrôle des notes de ses membres. L'appel a été rejeté avec dépens.

J

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

J-1 Lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence de ce qu'il considère comme un danger et qu'un agent de sécurité conclut ensuite à l'inexistence d'un tel danger, il peut y avoir un renvoi fondé sur l'article 129 du Code, car le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder immédiatement à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision de l'agent de sécurité puis la confirmer ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

J-2 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission était saisie de 12 de ces renvois, dont dix reportés de l'exercice précédent. Elle a tenu des audiences et rendu sa décision dans huit affaires. Une affaire a été retirée avant l'audience, une autre est tenue en suspens en attendant une décision de la Cour fédérale et les deux autres sont censées être entendues au cours du prochain exercice. La responsabilité de trancher les affaires fondées sur l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

J-3 En vertu de l'article 133 de la Partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

J-4 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de trois renvois. Deux ont été réglés par les parties à l'audience; le troisième doit être entendu au cours du prochain exercice.

APPENDICE

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada

2 Agents négociateurs, nombre des fonctionnaires et nombre des unités qu'ils représentent

3 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Conseil du Trésor)

4 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)

5 Unités de négociation

6 Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1995 au 31 mars 2001

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des pilotes fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.)).
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS-SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA-CSN

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments
ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
APC	Agence Parcs Canada
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film

PFNP	Personnel des fonds non publics Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Droit Recherche Sciences appliquées et génie Services de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique de Canada
Navigation aérienne	Association des pilotes fédéraux du Canada
Radiotélégraphie	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Service extérieur	Association professionnelle des agents du Service extérieur
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)

Unité de négociation	Agent négociateur
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non- surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.- B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie technique Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie du soutien administratif	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur - Administration des programmes et Tous les employés désignés comme	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
agents des programmes de subventions - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services financiers - Services d'information Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégories du soutien administratif - BFC Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)*	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada

* Le Conseil de recherches médicales a été aboli en cours d'exercice et remplacé par les Instituts de recherche en santé du Canada.

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement Agriculture Chimie Commerce Économique, sociologie informatique et statistique Génie et arpentage Recherche scientifique Sciences biologiques (qui inclut l'ancien groupe Réglementation scientifique) Informatique Médecine vétérinaire	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA) (en phase transitoire)	
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Recherche Sciences appliquées et génie Service de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada

2

Agents négociateurs, nombre des fonctionnaires et nombre des unités qu'ils représentent

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Alliance de la Fonction publique du Canada	133 368	35
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	32 275	17
Association des employé(e)s en sciences sociales	7 013	2
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 771	2
Association des employés du Conseil de recherches	2 022	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 092	2
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 057	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	998	1
Guilde de la marine marchande du Canada	869	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	610	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	542	1
Association des pilotes fédéraux du Canada	442	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 175)	404	4
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	349	1

Agents négociateurs accrédités	Nombre approximatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	347	3
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2
Syndicat général du cinéma et de la télévision	153	1
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	127	1
Syndicat canadien de la fonction publique (section locale 2656)	119	2
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)	106	1
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)	102	1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	87	2
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	67	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	29	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 1400)	27	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	11	1
TOTAL	185 291	94

3

Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	21 766	1 009	22 775	4,43
AFPC	4	87 007	4 749	91 756	5,18
APASE	1	1 057	58	1 115	5,20
ACCTA	1	11	2	13	15,38
FIOE (local 2228)	1	1 090	27	1 117	2,42
GMMC	1	869	55	924	5,95
CUAG	1	80	0	80	0,00
ACECM	1	67	0	67	0,00
CEMTCM	1	610	0	610	0,00
CMTCM (Esq.)	1	542	0	542	0,00
AESS	1	6 808	378	7 186	5,26
SCEPT	1	965	33	998	3,31
TCA-Canada, section locale 2182	1	349	12	361	3,32
APFC	1	442	58	500	11,60
AGFFP	1	2 363	230	2 593	8,87
APCMC	1	127	2	129	1,55
UCCO-SACC-CSN	1	5 352	386	5 738	6,72
TOTAL	25	129 505	6 999	136 504	5,12

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFPC	2	122	17	139	12,23
SGCT	1	153	11	164	6,70
SCFP (section locale 2656)	2	119	19	138	13,77
TOTAL	5	394	47	441	10,66
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFPC	4	1 255	16	1,271	1,26
AECR	7	2 022	38	2 060	1,84
TOTAL	11	3 277	54	3 331	1,62
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL					
AFPC	2	334	8	342	2,34
TOTAL	2	334	8	342	2,34
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	131	5	136	3,68
TOTAL	2	131	5	136	3,68
***PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**					
AFPC - BFC Bagotville	2	34	0	34	0,00
STUAC (section locale N° 175) - BFC Borden	1	210	1	211	0,47
STUAC (section locale 1518) - BFC Comox	1	74	0	74	0,00
TUAC (section locale 401) - BFC Edmonton	1	135	0	135	0,00
STUAC (section locale 1518) - BFC Esquimalt	1	95	1	96	1,04
AFPC - BFC Gagetown	1	15	1	16	6,25
STUAC (section locale n° 864) - BFC Gagetown	1	42	1	43	2,33
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57	0,00

* Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent l'exercice 1999-2000.

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
STUAC (section locale n° 864)					
- BFC Greenwood	1	95	1	96	1,04
STUAC (section locale 864)					
- BFC Halifax	1	210	3	213	1,41
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188	0,00
AFPC - BFC Montréal	1	86	0	86	0,00
STUAC (section locale 1400)					
- BFC Moose Jaw	1	27	1	28	3,57
STUAC (section locale N° 175)					
-BFC North Bay	1	38	0	38	0,00
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
-BFC Ottawa	1	85	0	85	0,00
SESSH (Section locale 261)					
- QGDN Ottawa	1	29	0	29	0,00
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72	1,38
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165	0,61
UTACM (Local 832)	1	102	0	102	0,00
- BFC Shilo					
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17	0,00
STUAC (section locale N° 175)					
- BFC Trenton	1	71	0	71	0,00
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187	1,07
UTAC (Local 832)					
- BFC 17e Escadre, Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107	0,93
TOTAL	29	2 134	16	2150	0,74
"CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA					
AFPC	1	23	0	23	0,00
TOTAL	1	23	0	23	0,00

** Le Conseil de recherches médicales a été aboli en cours d'exercice et remplacé par les Instituts de recherche en santé du Canada

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	1	255	26	281	9,25
AFPC	1	30	4	34	11,76
TOTAL	2	285	30	315	9,52
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	1	450	0	450	0,00
TOTAL	1	450	0	450	0,00
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	1	132	34	166	20,48
IPFPC	1	153	8	161	4,96
TOTAL	2	285	42	327	12,84
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE					
AFPC	1	344	84	428	19,63
TOTAL	1	344	84	428	19,63
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
IPFPC	3	1 175	68	1 243	5,47
AFPC	1	3 038	123	3 161	3,89
TOTAL	4	4 213	191	4 404	4,34
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA (en phase transitoire)					
AFPC	4	36 347	1 271	37 618	3,38
IPFPC	5	8 724	245	8 969	2,73
AGFFP	1	159	19	178	10,67
AESS	1	205	5	210	2,38
FIOE (local 2228)	1	2	0	2	0.00
CUAG	1	7	0	7	0,00
TOTAL	13	45 444	1 540	46 984	3,28
AGENCE PARCS CANADA					
AFPC	1	4 700	170	4 870	3,49
TOTAL	1	4 700	170	4 870	3,49
TOTAL	**74**	**62 023**	**2 182**	**64 205**	**3,39**

5

Unités de négociation

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production des navires (Est)	67		ACECM
Contrôle de la circulation aérienne	11		ACCTA
Droit	89		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	6 808		AESS
Électronique	1 090		FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	1 004		AFPC
Enseignement universitaire	127		APCMC
Gestion financière	2 363		AGFFP
Navigation aérienne	442		APFC
Officiers et officières de navire	869		GMMC
Radiotélégraphie	349		TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 333		IPFPC
Réparation des navires (Est)	610		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	542		CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	4 340		IPFPC
Services correctionnels	5 392		UCCO-SACC-CSN
Services de l'exploitation	10 722		AFPC
Service extérieur	1 057		APASE
Services de santé	1 827		IPFPC
Services des programmes et de l'administration	65 912		AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	80		CUAG
Services techniques	9 369		AFPC
Systèmes informatiques	8 706		IPFPC
Traduction	965		SCEPT
Vérification, commerce et achat	4 471		IPFPC
		129 545	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	118		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	11		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	4		IPFPC
Catégorie du soutien administratif	108		SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	153		SGCT
		394	
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	24		AECR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 108		IPFPC
Bibliothéconomie	60		IPFPC
Catégorie de l'exploitation			
- surveillants	4		AECR
- non-surveillants	98		AECR
Catégorie du soutien administratif	517		AECR
Catégorie technique	1 023		AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	219		AECR
Services administratifs	137		AECR
Services d'information	83		IPFPC
Traduction	4		IPFPC
		3 277	
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada			
Groupe Soutien à la vérification	141		AFPC
Groupe Professionnels de la vérification	193		AFPC
		334	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie de l'administration et du service extérieur	92		AFPC
Catégorie du soutien administratif	39		AFPC
		131	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville	43		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden	210		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox	74		STUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	135		TUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	95		STUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown	42		STUAC (section locale n° 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay	57		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood	95		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	201		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	86		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	27		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	85		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	102		UTACM (Local 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71		STUAC (section locale N° 175)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafétéria - QGDN Ottawa	29		SESSH (Section locale 261)
		2 134*	
****Employeur : Conseil de recherches médicales**			
Catégorie du soutien administratif	23		AFPC
		23	
Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada			
Catégorie du soutien administratif	23		AFPC
		23	
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières			
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	255		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et	30		AFPC

* Le PFNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent l'exercice 1999-2000.
** Le Conseil de recherches médicales a été aboli en cours d'exercice et remplacé par les Instituts de recherche en santé du Canada.

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
règlements			
		285	
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques			
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	450		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	965		AFPC
		1 415	
Employeur : Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	344		AFPC
		344	
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	153		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	132		AFPC
		285	
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Médecine vétérinaire	470		IPFPC
Agriculture, sciences biologiques, chimie, commerce, génie et arpentage, achat et approvisionnement, recherche scientifique, économique, sociologie et statistique	601		IPFPC
Informatique	104		IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 038		AFPC
		4 213	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada (en phase transitoire)			
Économique et services de sciences sociales	205		AESS
Électronique	2		FIOE (local 2228)
Enseignement et bibliothéconomie	49		AFPC
Gestion financière	159		AGFFP
Recherche	6		IPFPC
Sciences appliquées et génie	33		IPFPC
Services de l'exploitation	402		AFPC
Services de santé	1		IPFPC
Services des programmes et de l'administration	35 833		AFPC
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	7		CUAG
Services techniques	63		AFPC
Systèmes d'ordinateurs	2 908		IPFPC
Vérification, commerce et achat	5 776		IPFPC
		45 444	
Employeur : Agence Parcs Canada			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	4 700		AFPC
		4 700	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif	212		AFPC
		212	
Total		192 713	

6

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1995 au 31 mars 2001

	Questions d'interprétation al. 92(1)*a*)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)*b*) et *c*)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 2001				
	19 725	10 758	635	31 118